

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2020/2021

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si fazem de um lado o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE INSTALAÇÕES ELÉTRICAS GÁS, HIDRÁULICAS E SANITÁRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS** e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UBERLÂNDIA, TRIÂNGULO MINEIRO E ALTO PARANAÍBA – SINTICOM TAP**, mediante as cláusulas e condições seguintes:

PRIMEIRA - CORREÇÃO SALARIAL/MAIO/2020 - Os salários dos empregados integrantes da categoria profissional conveniente, inclusive do setor administrativo, serão reajustados pelo índice 2,46%, aplicando-se sobre os salários vigentes em 30 (trinta) de abril de 2020, devendo ser compensados todos os aumentos, reajustes ou antecipações, espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos a partir de 1º (primeiro) de janeiro de 2020, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

SEGUNDA - QUITADO - Com o cumprimento do disposto na cláusula anterior considerar-se-ão integralmente satisfeitas às determinações da Lei n.º 10.192, de 14 de fevereiro de 2001, ficando expressamente quitadas eventuais perdas salariais que tenham ocorrido até 31 de dezembro de 2020.

TERCEIRA - SALÁRIO DE INGRESSO - A partir de 1º. (Primeiro) de janeiro de 2020, nenhum empregado, excetuando-se o menor aprendiz, o empregado aluno e o office-boy, contínuo ou mensageiro, servente ou ajudante, poderá perceber salário inferior ao salário mínimo vigente.

QUARTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, ao empregado substituto será garantido o mesmo salário do substituído. Encerrada a substituição, o salário substituto retornará ao valor anteriormente recebido.

QUINTA - HORAS EXTRAS - As horas extras serão remuneradas com o adicional ou acréscimo de 65% (sessenta e cinco) por cento sobre o valor da hora normal.

SEXTA - INTEGRAÇÃO DE ADICIONAIS - Importâncias pagas, ainda que habitualmente, a título de auxílio alimentação, diárias de viagens, prêmios, plano de saúde, plano odontológico e abonos, não integrarão a remuneração ou salário do empregado, ou seja, não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário (Art. 457, parágrafo 2º CLT) e não assegura ao empregado o direito adquirido, não ficando imposta a manutenção do pagamento e nem a sua incorporação ao salário.

Parágrafo Segundo: Eventual pagamento de adicional de transferência provisória ou definitiva, bem como, pagamento de adicional por mudança provisória ou definitiva de função, ou ainda, pagamento de gratificações, prêmios, diária de viagem, planos de saúde, plano odontológico ou abono salarial em razão de fatos ou situações específicos, quando

Dr. José Carlos Custódio de Moura
OAB/MG - 113.142



cessado o motivo, não fica assegurado ao empregado o direito à manutenção do pagamento das gratificações e parcelas correspondentes, as quais não são e nem serão incorporadas no salário (Art. 468 parágrafo 2º, CLT)

SÉTIMA - FORMA DE PAGAMENTO - Salvo condições mais favoráveis ao empregado, quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuada até o 5º. (Quinto) dia útil subsequente ao mês vencido, não considerados úteis os, domingos e feriados.

OITAVA — PAGAMENTO EM CHEQUE-SALÁRIO — As empresas que optarem pelo pagamento dos salários através de cheques, concederão a seus empregados 2 (duas) horas, durante o expediente, para o respectivo desconto.

NONA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO - As empresas, quando do pagamento dos salários, deverão fornecer aos empregados demonstrativos que contenham os valores pagos e os descontos que foram efetuados.

DÉCIMA - CTPS - FUNÇÃO - As empresas deverão lançar nas CTPS de todos os seus empregados, as funções exercidas pelos mesmos. Deverão fornecer PPP para os empregados que deixarem o serviço.

Parágrafo Primeiro - A perda pelo EMPREGADO da habilitação para dirigir veículos ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício de quaisquer profissões, em decorrência de conduta dolosa no exercício da profissão, enseja demissão por justa causa.

DÉCIMA PRIMEIRA - ACIDENTADO NO TRABALHO - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO - As empresas dão garantia de emprego ou salário ao empregado que tenha sofrido acidente de trabalho, nos termos do previsto na Lei nº 8.213, de 24.07.91, ressalvados os casos de demissão por justa causa e pedido de demissão.

DÉCIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO - RETORNO INSS – As empresas concederão garantia de emprego ou salário, pelo prazo de 60 (sessenta) dias, ao empregado que retornar ao serviço após gozo de benefício previdenciário por prazo superior a 60 (sessenta) dias, em decorrência de doença, não se considerando benefício previdenciário os 15 (quinze) primeiros diante afastamento, a cargo da empresa.

DÉCIMA TERCEIRA - ACIDENTE DE TRABALHO - TRANSPORTE – As empresas se obrigam a garantir o transporte gratuito imediatamente após a ocorrência do acidente do trabalho com o empregado, até o local de efetivação do atendimento médico.

Parágrafo Primeiro - Por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua normal locomoção atestada por médico, a empresa se obriga a transportá-lo até a sua residência.

Parágrafo Segundo - Para os fins do parágrafo anterior, caberá ao empregado fazer a comunicação à empresa.

DÉCIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS OU ODONTOLÓGICOS – Para justificativa médicos ou dentistas credenciados pelas empresas e/ou empresa conveniada, exceto para aquelas que não possuam serviço médico/odontológico próprio ou contratado, hipótese em que valerá o atestado médico/odontológico do sindicato profissional.


Dr. José Carlos Custódio de Moura
OAB/MG - 113.142

Parágrafo Primeiro - Em caso de emergência comprovada, será válido o atestado fornecido por qualquer profissional da área.

Parágrafo Segundo - Em qualquer caso, para justificar faltas ao trabalho, o prazo para entrega de atestados médicos, odontológicos, de acompanhantes ou certidões de comparecimento em audiências, reuniões, ou, ainda, quaisquer outros documentos que justifiquem ausência ao trabalho, será de 48 (quarenta e oito) horas, contados da data de emissão do referido documento, do mesmo não ser aceito, mantendo-se as faltas ao serviço.

DÉCIMA QUINTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES - As empresas obrigam-se a cientificar previamente os trabalhadores contratados ou transferidos interinamente para áreas insalubres e perigosas sobre os riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos de seus postos de trabalho, orientando-os adequadamente sobre as proteções que devam ser tomadas.

DÉCIMA SEXTA - EPIS - SEGURANÇA DO TRABALHO - As empresas se obrigam a observar as normas legais e regulamentares de segurança e medicina do trabalho, fornecendo gratuitamente, aos seus empregados, todos os equipamentos de segurança, zelando, igualmente, pela higiene dos recintos onde são prestados os serviços.

DÉCIMA SÉTIMA - GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO - As empresas dão garantia de emprego ou salário à empregada gestante, pelo período de 90 (noventa) dias após a data da cessação da licença previdenciária da CLT (art. 392, "caput"), ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave ou pedido de demissão.

DÉCIMA OITAVA - EMPREGADO ESTUDANTE - O empregado estudante, matriculado em curso regular, inclusive curso de alfabetização, previsto em lei, mediante comprovação prévia com o mínimo de 48 horas, e com posterior comprovação da prestação, desde que os horários dos exames sejam coincidentes com o horário de trabalho, poderá se ausentar do serviço no horário da prova, sem prejuízo do salário.

DÉCIMA NONA - UNIFORMES - As empresas obrigam-se a fornecer a seus empregados, gratuitamente, até 2 (dois) uniformes de trabalho por ano, quando o uso destes for por elas exigido.

Parágrafo Primeiro - O empregado não está obrigado a realizar a troca do mesmo na empresa, podendo realiza-la em sua residência ou outro local de sua escolha.

VIGÉSIMA - ÁGUA POTÁVEL - As empresas se comprometem a dotar os locais de trabalho de água potável, própria ao consumo humano.

VIGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA - As empresas se obrigam a comunicar à Entidade Sindical dos trabalhadores, com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência, a realização das eleições da CIPA, ficando autorizado a entidade sindical laboral a fiscalização da mesma.

VIGÉSIMA SEGUNDA - INÍCIO DAS FÉRIAS - Deverá coincidir com o primeiro dia útil da mesma, exceto em relação ao pessoal sujeito a revezamento, cujo início não poderá coincidir com o dia de repouso



Dr. José Carlos Custódio de Moura
OAB/MG - 113.142

Parágrafo Primeiro - O EMPREGADO poderá usufruir gozo de férias em até três períodos, obedecendo os termos da Lei (Art. 134, CLT).

VIGÉSIMA TERCEIRA - CANCELAMENTO DE FÉRIAS - Nos casos de cancelamento de férias antes concedidas e marcadas, o empregador restituirá ao empregado, as despesas que tenha feito, objetivando o uso e gozo das mesmas, devendo aquelas ser rigorosamente comprovadas.

VIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA - As empresas abrangidas por esta Convenção não exigirão cartas de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento somente será fornecido no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas por esta Convenção. Quando solicitados e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

VIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE ESTATÍSTICO - As empresas fornecerão, sempre que solicitado pelo Sindicato Profissional, mediante requerimento protocolado, relação dos empregados demitidos e admitidos com a finalidade exclusivamente estatística.

VIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS - As empresas reservarão espaço para afixação de aviso da Entidade Profissional em local interno e apropriado par tal, limitados os avisos porem, aos interesses da categoria profissional, senda vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defesa por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregados ou a categoria econômica e assuntos de natureza político-partidária.

VIGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA - As empresas se obrigam, ao dispensar o empregado por justa causa, a entregar-lhe mediante recibo, comunicação escrita sem consignação do motivo, sob pena de assim não procedendo, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, presumirem-se a dispensa como sendo sem justa causa.

VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO OU CONTRIBUIÇÃO NO PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA - O empregado que contar com mais de 02 (dois) anos contínuos de serviços prestados à mesma empresa e comprovadamente estiver a 12 meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos artes. 52 a 58 da Lei 8.213/91, não poderá ser dispensado até que complete o tempo necessário à obtenção de sua aposentadoria.

Parágrafo Primeiro - A garantia prevista na cláusula somente ocorrerá quando o empregado estiver a 12 (doze) meses para adquirir o direito à aposentadoria integral e completado o tempo necessário à aposentadoria. Cessa para a empresa a obrigação prevista na cláusula, mesmo que o empregado não se aposente, por sua vontade ou por culpa do Instituto Previdenciário.

Parágrafo Segundo - Os benefícios previstos nesta cláusula somente serão devidos, igualmente, caso o empregado, no ato de sua dispensa, informe à empresa, por escrito, encontrar-se no período de pré-aposentadoria, previsto nesta cláusula.

Parágrafo Terceiro - Caso a empresa resolva dispensar o empregado, dentro de qualquer das hipóteses previstas nesta cláusula, poderá fazê-la, mas ficará obrigada reembolsá-lo


Dr. José Carlos Custódio de Moura
OAB/MG 113 142

mensalmente pelo mesmo valor que ele pagar junto à Previdência Social, durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição referido no “caput”, e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, portanto, conforme previsto, no máximo de 12 (doze) meses.

Parágrafo Quarto - Obtendo o empregado novo emprego, cessa para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

Parágrafo Quinto - Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa o pagamento que houver feito aos cofres da Previdência.

VIGÉSIMA NONA - HOMOLOGAÇÃO - As homologações efetuadas com assistência do Sindicato Profissional, deverão ser marcadas com a devida antecedência no mínimo de 03 dias.

TRIGÉSIMA - VISITA DIRETORES SINDICAIS - As empresas se obrigam a permitir a visita e inspeção dos locais de trabalho, durante o horário de trabalho, pelos Diretores credenciados da Entidade Sindical convenente, independentemente de comunicação prévia, e a classe patronal se obriga a receber os Diretores credenciados da Entidade Sindical para tratar de assuntos de interesse da categoria profissional, desde que pré-avisada com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, e ciente do assunto em pauta.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - Conforme decidido pela Assembleia Geral da Entidade Patronal convenente as empresas associadas ou não, estão obrigadas a recolher a contribuição destinada ao custeio de programas de assistência às empresas de sua categoria econômica na área do Direito do Trabalho Coletivo.

Parágrafo Único — Oportunamente o Sindicato Patronal enviará guias às empresas contendo prazo e demais condições para o pagamento.

TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS - As empresas poderão formar Bancos de Horas na forma abaixo, desde que devidamente negociado e protocolado junto ao sindicato laboral, e realizar compensação das horas trabalhadas além do limite legal diário (8 horas), semanal (44 horas) ou mensal. A compensação se dará com a diminuição da jornada em outro dia, semana ou mês. Nestes casos não ocorrerá o pagamento do adicional de horas extras previstos na Clausula Quinta:

Parágrafo Primeiro - A empresa controlará por meio de cartões ou fichas individuais, forma mecânica, eletrônica ou manual as horas extras trabalhadas e as folgas concedidas.

Parágrafo Segundo - O período para apuração do saldo do Banco de Horas será de 12 (doze) meses, começando em 01/01/2020 e terminando em 31/12/2020 e 01/01/2021 a 31/12/2021.

Parágrafo Terceiro - Findo esse período, se houver saldo de horas pró- trabalhador, essas serão pagas como horas extras.

Parágrafo Quarto - Ao final do contrato de trabalho, havendo horas a favor do EMPREGADO, este será quitado na rescisão.



Dr. José Carlos Custódio de Moura
11442

Parágrafo Quinto- As empresas que não adotarem o Banco de Horas pagarão as horas extras conforme disposto na Cláusula Quinta desta Convenção Coletiva .

Paragrafo Sexto - O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo a disposição do empregador, caminhando ou por qualquer meio de transporte, mesmo que o local de trabalho seja de local de difícil acesso e/ou com ou sem transporte público e/ou utilizado transporte fornecido pela empresa (Art. 47-A, parágrafo 2º, CLT);

Paragrafo Sétimo - A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo para repouso e alimentação, implica o pagamento de natureza indenizatória, como extra, apenas do período suprimido.

Parágrafo Oitavo - O registro de jornada de trabalho será manual ou eletrônico.

Parágrafo Nona: A cada hora trabalhada em dias normais de trabalho corresponde a uma hora de folga, a qual, em caso de pagamento será aplicado a forma disposta no Parágrafo Quinto, adicional de 65% (sessenta e cinco) por cento. A cada hora trabalhada nos dias de folga, feriados e repouso semanal remunerado corresponde a duas horas de folga, ou em caso de pagamento, será aplicado o adicional de 100% (cem) por cento.

Parágrafo Decimo - A jornada prevista no *caput* desta clausula poderá ser alterada a critério do EMPREGADOR, podendo, inclusive, ser adotado para o presente contrato de trabalho a jornada flexível.

Paragrafo Decimo - Fica acordado que, havendo interesse da empregadora, o intervalo intrajornada para repouso e alimentação poderá ser de 30 minutos, nos termos inciso III do art. 611-A da CLT.

Parágrafo Décimo Primeiro - Em caso de serviços urgentes ou inadiáveis, o empregado poderá trabalhar mais de 10 (dez) horas em um dia, sem a necessidade de pedido de autorização ou comunicação ao sindicato ou Ministério do Trabalho ou outro órgão qualquer.

Parágrafo Décimo Segundo - o(a) EMPREGADO(A) poderá trabalhar nos domingos ou feriados ficando-lhe assegurado outro dia durante a semana para gozo do repouso remunerado. Se isto for impossível o(a) EMPREGADO(A) receberá o dia de repouso no qual trabalhar, de acordo com a lei;

Paragrafo Decimo Segundo - O comunicado da negociação do banco de horas, poderá ser feito por ofício, e ainda poderão estar incorporada ao contrato de trabalho do trabalhador. A comunicação prevista no *caput*, devese iniciar nos contratos de trabalho, advindos após a assinatura deste instrumento normativo.

TRIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO OBRIGATÓRIO POR MORTE OU INVALIDEZ: As empresas farão, em favor dos seus empregados, e sem ônus para os mesmos, um seguro de vida e acidentes em grupo observadas as seguintes coberturas mínimas:



Dr. José Carlos Castorino de Moura
OAB/MG - 113.142

1. R\$23.239,00 (vinte e três mil, duzentos e trinta e nove reais), em caso de morte do empregado, independentemente do local ocorrido.
2. R\$ 23.239,00 (vinte e três mil, duzentos e trinta e nove reais), em caso de invalidez permanente (Total ou Parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou porcentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente.
3. R\$23.239,00 (vinte e três mil, duzentos e trinta e nove reais), em caso de invalidez permanente e irreversível por doença. A perda da existência independente será caracterizada pela ocorrência de quadro clínico incapacitante, decorrente de doença, que inviabilize de forma irreversível o pleno exercício das relações autonômicas do segurado.
4. R\$11.619,00 (onze mil seiscientos e dezenove reais), em caso de morte do cônjuge do empregado (a);
5. R\$ 5.810,00 (cinco mil, oitocentos e dez reais), em caso de morte de cada filho menor de 18 (dezoito) anos ou economicamente dependente do segurado, cuja condição de dependência econômica deverá ser comprovada, limitado a 04 (quatro);
6. R\$ 5.810,00 (cinco mil, oitocentos e dez reais) em favor do empregado (a) quando ocorrer o nascimento de filho (a) portador (a) de invalidez causada por doença congênita, o (a) qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;
7. Ocorrendo a morte do empregado, independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber 50 Kg de alimentos;

Parágrafo Primeiro - As indenizações, independente de cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após entrega da documentação completa exigida pela seguradora;

Parágrafo Segundo - Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta Cláusula, com valores base janeiro/2019 sofrerão anualmente, atualizações pela variação do IGP-DI da Fundação Getúlio Vargas.

Parágrafo Terceiro - A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do “caput” desta Cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado, o qual deverá, se for o caso, incidir apenas na parcela que exceder ao limite acima.

Parágrafo Quarto - As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I e II, do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui o outro.

Parágrafo Quinto - As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.



Dr. José Carlos Custódio de Moura
11.05.2019

Parágrafo Sexto - Além das coberturas previstas no “caput” desta Cláusula, a apólice de seguro de vida em grupo deverá contemplar uma cobertura para auxílio funeral, no valor de até R\$ 4.217,00 (quatro mil duzentos e dezessete reais) em caso de falecimento do trabalhador por acidente de trabalho.

Parágrafo Sétimo - Ocorrendo a morte do empregado, a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico segurado vigente, a título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista devidamente comprovadas.

TRIGÉSIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO - As empresas se obrigam a fornecer aos seus empregados moradia e alimentação, quando estes estiverem prestando serviços fora do município de seu domicílio. Para aqueles empregados que prestam serviços no município de Uberlândia às empresas se obrigam a fornecer uma refeição/dia de trabalho, não cumulável, em regime de cozinha industrial ou credenciamento de restaurantes ou vale refeição ou vale alimentação, sendo que no caso do vale refeição no valor mínimo de R\$ 12,00 (doze reais), sendo que o desconto do empregado fica limitado a 10% (dez por cento). Face ao pagamento das despesas de alimentação e habitação ou diante da permanência do domicílio dos empregados em Uberlândia exclui-se o pagamento de qualquer adicional de transferência.

Parágrafo Único - Excluem-se da obrigação desta cláusula as empresas que fornecem cesta básica de alimentos aos seus empregados com teto máximo de desconto de 10% (dez por cento) do salário percebido.

TRIGÉSIMA QUINTA - CESTA BÁSICA - Fica garantido o fornecimento subsidiado em, no mínimo, 90% (noventa por cento) sobre o custo de uma cesta básica, conforme referência abaixo, que poderá ser substituída por alimentação, Ticket Refeição, Vale Alimentação, vale refeição, vale ou cheque supermercado. Assim, as empresas poderão descontar do salário do empregado, no máximo, 10% (dez por cento) sobre o custo da Cesta Básica.

Parágrafo Primeiro - A substituição de produtos da Cesta Básica ou do Ticket/Cartão Refeição dependerá da aquiescência de 50% + 1 (cinquenta por cento mais um) empregados, devidamente homologada pelo Sindicato. Fica as empresas orientadas a se inscreverem no Programa PAT.

Parágrafo Segundo - Os benefícios constantes desta cláusula serão limitados aos trabalhadores que não apresentarem carta de oposição ao pagamento da contribuição, objeto da Clausula Quinquagésima Primeira.

Parágrafo Terceiro - Serão aceitas faltas justificadas, sendo entendidas, como faltas justificadas aquelas devidamente comprovadas com documentação constante desta Convenção, conforme Cláusula Décima Quarta.

Parágrafo Quarto - Do benefício estarão excluídos os empregados cujo início de trabalho tiver ocorrido a menos de quinze dias da concessão e aqueles que estiverem em processo de demissão. No caso de aviso prévio trabalhado, entretanto, a cesta básica será devida, nos termos da presente cláusula.



[Handwritten signature]
Dr. José Carlos Custódio de Moura
OAB/MG - 113.142

Parágrafo Quinto - A empresa apresentará comprovante referente ao custo da cesta básica, mediante solicitação expressa do empregado.

Parágrafo Sexto - Composição da Cesta Básica:

15 kg de arroz agulhinha tipo 1

05 kg de açúcar cristal

02 kg de feijão carioca novo

04 latas de óleo de soja refinado 02 kg de macarrão com ovos

01 kg de sal refinado

01 kg de farinha de trigo especial

02 latas de extrato de tomate de 370 gramas

05 quadros de sabão glicerinado

01 lata de goiabada de 500 gramas

500 gramas de pó de café

Parágrafo Sétimo - Os alimentos constantes da cesta básica deverão apresentar marcas de qualidade.

Parágrafo Oitavo - Fica esclarecido que a alimentação, a cesta básica ou seus substitutos previstos nesta cláusula, não integram o salário do empregado para todos os efeitos legais.

Parágrafo Nono - Excluem-se da obrigação de fornecimento de cesta básica, conforme previsto nesta cláusula, as empresas que fornecem alimentação, Ticket Refeição, Vale Alimentação, vale ou cheque supermercado, aos seus empregados, com teto máximo de desconto de 10% (dez por cento) do salário percebido, na forma da Clausula Trigésima Sétima.

TRIGÉSIMA SEXTA - ESCALA DE SOBREAVISO - As empresas poderão ter empregados de sobreaviso para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.

Parágrafo Primeiro - Considera-se de sobreaviso o empregado efetivo que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço.

Parágrafo Segundo - As horas de sobreaviso, para todos os efeitos, serão remuneradas à razão de 1/3 (um terço) da hora normal e deverão constar no holerite mensal.

TRIGÉSIMA SÉTIMA - Fica facultado às empresas a instituição de escalas de trabalho com jornada de 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), 05 x 02 (cinco dias de trabalho por dois de descanso), 06 x 02 (seis dias de trabalho por dois de descanso), 06 x 03 (seis dias de trabalho por três de descanso}, ou qualquer outra modalidade, sem que haja redução ou majoração na remuneração, pagamento de horas extras, repouso semanal ou qualquer outra verba remuneratória, respeitando o piso da categoria, onde a jornada superior a 8 horas diárias ou 44 semanal poderão ser compensadas em outro dia ou semana.

Dr. José Carlos Custódio de Moura
OAB/MG 113.142

Parágrafo Primeiro - Nos turnos ininterruptos de revezamento a jornada de trabalho diária será de 08 (oito) horas e 44 (quarenta e quatro) semanal, permitindo-se, portanto, o labor além do limite diário de 06 horas e 36 horas semanal, sem que este acréscimo resulte no pagamento de horas extras, conforme facultado pela CF, art. 7o, XIV.

Parágrafo Segundo - Em não havendo a compensação prevista no parágrafo anterior o empregado fará jus ao pagamento das horas extras com os adicionais previstos nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo Terceiro - Fica estabelecido que a escala de 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso) poderá ser implantada e utilizada apenas para os vigias.

TRIGÉSIMA OITAVA - É garantido aos empregados o mesmo número de dias de descanso quantos forem os domingos e feriados do respectivo mês, nos termos da Lei nº 605/49.

Parágrafo Primeiro - É garantido, também, que pelo menos um Repouso Semanal Remunerado por mês coincida com o Domingo.

TRIGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA - A jornada de trabalho diária poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, que deverão ser remuneradas com o adicional de 65% em relação à hora normal ou compensada nos termos previstos nesta convenção.

QUADRAGÉSIMA - ABONO DAS FÉRIAS - O empregado poderá converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FALECIMENTO DA COMPANHEIRA - Em caso de falecimento da (o) companheira (o) o (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer aos serviços por 02 (dois) dias consecutivos sem prejuízo do salário, desde que devidamente comprovado através de atestado de óbito.

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA FORÇA MAIOR - ABONO DOS DIAS À DISPOSIÇÃO - FATORES CLIMÁTICOS ADVERSOS E OUTROS - Assegura-se ao empregado, o direito ao recebimento de salário em relação aos dias que embora tenha estado à disposição do empregador, não houve prestação de serviço em virtude de fatores climáticos, de problemas com máquinas e instrumento de trabalho, ou decisão unilateral do empregado ou ainda por não ter sido apanhado no local próprio pelo transporte fornecido pelo empregador.

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - As empresas deverão manter um encarregado de plantão até a chegada da última equipe de trabalho.

QUADRAGÉSIMA QUARTA - As empresas deverão providenciar o transporte dos empregados em serviço quando estiver fora do horário de ônibus coletivo municipal.

QUADRAGÉSIMA QUINTA - As empresas que possuem contratos para prestação de serviços diretamente para a CEMIG DISTRIBUIÇÃO S/A, seja como CONTRATADA DIRETA ou contrato de SUB - EMPREITADA, deverá fornecer plano de saúde para seus empregados que estiverem diretamente ligados a mencionada prestação de serviços.



Dr. José Carlos Custódio de Moura
OAB/MG - 113.142

Parágrafo Primeiro - Encerrado o contrato de prestação de serviços ou de sub-empregada com a CEMIG DISTRIBUIÇÃO S/A cessará a obrigação de fornecimento de plano de saúde.

Parágrafo Segundo – Os valores gastos com o custeio e manutenção do plano de saúde em benefício do empregado não será considerado salário ou remuneração para todos os fins, não havendo integralização destes e nem se tornarão direito adquirido, não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

QUADRAGÉSIMA SEXTA – As empresas, Sindicato dos Empregados e Empregados deverão assinar Termo de Quitação Anual liberatório de verbas trabalhistas, na forma prevista pelo art. 507, “B”, e seu Parágrafo Único, da CLT.

QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - Não são consideradas atividades a favor da empresa períodos de práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme, não sendo computadas na jornada normal ou extra de trabalho.

QUADRAGÉSIMA OITAVA- DATA-BASE - As partes definem a data base da categoria em 1º. (Primeiro) de maio.

QUADRAGÉSIMA NONA- VIGÊNCIA - A presente Convenção terá vigência de 24 (vinte e quatro meses) meses, com início em 1º (primeiro) de janeiro de 2020 e término em 31 (trinta e um) de dezembro de 2021, com exceção das cláusulas econômicas, que terão validade de 12 (doze) meses, tal como previsto na Clausula Primeira.

Parágrafo Único - As cláusulas, condições e benefícios desta Convenção Coletiva de Trabalho terão vigência restrita ao período pactuado para sua vigência, perdendo integralmente o seu valor normativo, com o advento do termo final prévia e expressamente fixado.

QUINQUAGÉSIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS/PRAZO PARA PAGAMENTO - As diferenças salariais decorrentes do presente ajuste, poderão ser pagas até o mês de dezembro 2020.

QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA- As empresas descontarão dos salários dos empregados abrangidos por esta convenção, como simples intermediárias, mensalmente, 1% (um inteiro por cento) do salário base da categoria, inclusive 13º, exceto no mês de março, a Contribuição assistencial/fortalecimento.

§ 1º - O produto dos descontos estipulados no “caput” deverá ser recolhido, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente àquele em que o referido desconto foi efetuado, ao SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UBERLÂNDIA, TRIÂNGULO MINEIRO E ALTO PARANAÍBA – SINTICOM-TAP por meio de guias emitidas eletronicamente e constantes do site do Sindicato.

§ 2º - Fica assegurado aos empregados que não concordarem com o referido desconto, o direito de oposição, desde que o mesmo compareça pessoalmente ao Sindicato Profissional, no prazo até 60 dias após assinatura da CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) através de requerimento individual e de próprio punho, a ser entregue,



[Handwritten signature]
Dr. José Carlos Custódio de Moura
OAB/MG - 113.142

pessoalmente e contra recibo, por meio de simples petição individual ou formulário fornecido pelo Sindicato, devidamente assinada pelo trabalhador, contendo o número da CTPS, o nome e endereço da empresa CNPJ da mesma que o empregado trabalha, devendo ser protocolada na Secretaria do SINTICOM-TAP ou, encaminhada pelo correio para os trabalhadores que laboram fora do Município de Uberlândia/MG, assegurando-se, no mesmo prazo, direito de restituição dos valores descontados, desde que requerido expressamente pelo trabalhador.

§ 3º - Uma vez solicitada a restituição dos valores descontados, conforme previsto no parágrafo acima, o Sindicato dos Trabalhadores devolverá os valores descontados no prazo de até 30 (trinta) dias da última contribuição cobrada e as que eventualmente vierem a ser cobradas a partir da data do protocolo da carta de oposição.

§ 4º - O Sindicato Profissional responsabilizar-se-á pela comunicação à(s) empresa(s) de todas as oposições protocoladas, no prazo de 10 (dez) dias após a oposição do trabalhador, com a finalidade de impedir o desconto em folha de pagamento, a partir da data de recebimento da carta de oposição, devendo tal comunicado ser feito mediante protocolo na(s) empresa(s) ou por carta com AR (AVISO DE RECEBIMENTO).

§ 5º - O produto da arrecadação da contribuição prevista no "caput" desta Cláusula destina-se ao interesse dos trabalhadores e seus dependentes da Categoria Profissional, bem como custear os projetos sociais e assistência social à Categoria.

§ 6º - Os empregados que optarem por apresentar carta de oposição, renunciam expressamente os benefícios constantes do presente instrumento coletivo.

§ 7º - Todas as ressalvas na presente clausula, estão em conformidade com o decido nos autos da AÇÃO CIVIL PÚBLICA de nº 01398-2005-134-03-00-3, oriunda da 5ª Vara do Trabalho de Uberlândia/MG.

QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA- As partes estabelecem multa de 01 (um) salário mínimo, na eventualidade de descumprimento de quaisquer das cláusulas estipuladas no presente acordo, e por infração, que converterá em favor da parte prejudicada, a ser paga pela parte que descumprir qualquer cláusula da presente convenção, que contenha obrigação de fazer, revertendo a multa em favor da entidade sindical prejudicada.

QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PRÊMIO POR DESEMPENHO: As empresas poderão estabelecer o pagamento de prêmios, em dinheiro ou de outra forma, para os trabalhadores que apresentarem bom desempenho em suas funções, sem que haja integração ao salário para qualquer finalidade assim como inexistentes as incidências previdenciárias, fundiárias e salariais de qualquer natureza.

Parágrafo Único – Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro aos empregados ou grupo de empregados em razão de seu desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades

QUINQUAGÉSIMA QUARTA - TERMO DE QUITAÇÃO: Fica estabelecido a obrigatoriedade do Termo de Quitação Anual a ser firmado entre as Empresas e seus



Dr. José Carlos Custódio de Moura
OAB/MG 113.142

empregados, perante o Sindicato Profissional ou seu representante legal, em que constará a quitação de todas as verbas e obrigações trabalhistas relativas aos contratos ainda em vigência ou já rescindidos.

Parágrafo Primeiro - O Termo de Quitação Anual discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado com a eficácia liberatória das parcelas nele especificadas, e devera ser realizado anualmente e no ato da rescisão contratual.

QUINQUAGÉSIMA QUINTA – As empresas que tiverem Acordo Coletivo assinado com o sindicato dos empregados signatário deste instrumento, não será aplicado a presente Convenção Coletiva, mas, sim, o dito Acordo Coletivo, desde que sejam as normas mais benéficas.

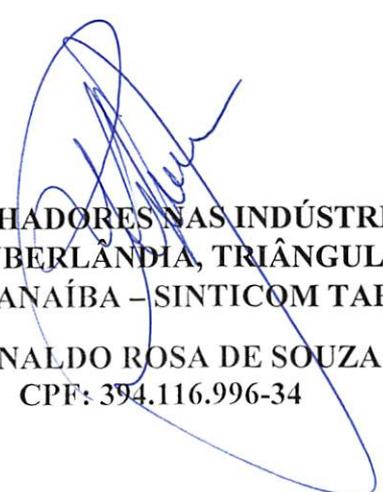
E por se acharem assim ajustadas, firmam o presente para fins de direito.

Belo Horizonte, 01 de janeiro de 2020.



**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE INSTALAÇÕES ELÉTRICAS GÁS,
HIDRÁULICAS E SANITÁRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS,**

MÁRCIO DANILO COSTA
CPF: 269.570.356-20



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO
E DO MOBILIÁRIO DE UBERLÂNDIA, TRIÂNGULO MINEIRO E ALTO
PARANAÍBA – SINTICOM TAP**

REINALDO ROSA DE SOUZA
CPF: 394.116.996-34



Dr. José Carlos Custódio de Moura
OAB/MG - 113.142