

SICEPOT-MG E SITICOP-MG ASSINAM CONVENÇÃO COLETIVA PARA O PERÍODO 2021/2022

Foi assinada dia 12 de novembro de 2021, a Convenção Coletiva para o período de 01.11.2021 a 31.10.2022. Importante destacar que as negociações entre os sindicatos foram amplas e devidamente aprovadas pelas respectivas Assembleias Gerais. Destaca-se também a participação significativa da Comissão de Relações Trabalhistas do SICEPOT-MG e dos representantes do SITICOP-MG.

A CCT 2021/2022 será oportunamente transmitida ao Ministério do Trabalho e Emprego. Informaremos tão logo tenhamos o número de Registro. Ressaltamos que a CCT 2021/2022 entra em vigor na data da sua assinatura, independentemente da data do Registro.

Destacamos as principais alterações:

- **PISO SALARIAL** - *A CCT passa a ter um único piso salarial aplicável em todos os municípios do Estado de Minas Gerais:*

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

As partes resolvem fixar, para os trabalhadores da categoria, o seguinte piso salarial para jornada de 220 horas mensais, que vigorará a partir de 01/11/2021, de R\$1.284,80 (mil duzentos e oitenta e quatro reais e oitenta centavos) por mês, correspondendo a R\$ 5,84 (cinco reais e oitenta e quatro centavos) por hora.

Parágrafo Único - Fica explicitado que o piso mínimo da categoria previsto na presente CCT é aplicável ao servente/ajudante.

- **CORREÇÃO SALARIAL**- *Reajuste de 8% sobre os salários de até R\$5.000,00. Para os salários superiores a R\$5.000,00, reajuste fixo no valor de R\$400,00:*

CLÁUSULA QUARTA – CORREÇÃO SALARIAL

Acordam as entidades convenientes na concessão do reajuste salarial de 8% (oito por cento), a partir de 1º de novembro de 2021, calculados sobre os salários de até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), percebidos em novembro de 2020, data do último reajuste previsto na CCT 2020/2021.

Parágrafo Primeiro - Para os salários superiores a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) o reajuste salarial será no valor fixo de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), a partir de 1º de novembro de 2021, somado ao salário percebido em novembro de 2020, data do último reajuste previsto na CCT 2020/2021, podendo as empresas, através da livre negociação, aplicar valores maiores que os avençados.

- **HORAS EXTRAS** - *A partir de 1º de abril de 2022 o adicional de horas extras passa a ser de 60%, para o labor extraordinário realizado de segunda à sábado e de 100% ao domingos e feriados; Excluída a vedação que havia no parágrafo sexto de incluir no Banco de Horas as horas extras laboradas em atividades insalubres:*

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

As horas extras realizadas serão assim remuneradas:

a) No período compreendido entre 01.11.2021 a 31.03.2022, as horas extras realizadas de Segunda à Sexta-Feira serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) de acréscimo da hora normal; as realizadas aos sábados serão remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento) de acréscimo da hora normal; e as realizadas aos Domingos e feriados com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, ficando as empresas autorizadas a realizá-las quando necessário.

b) A partir de 01.04.2022, as horas extras realizadas de Segunda à Sábado serão remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento) de acréscimo da hora normal; e as realizadas aos Domingos e feriados com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, ficando as empresas autorizadas a realizá-las quando necessário.

- **ALIMENTAÇÃO** - *As cláusulas décima quarta e décima quinta da CCT 2020/2021 foram unificadas, passando a alimentação do trabalhador a ser tratada em uma única cláusula na atual CCT – Cláusula Décima Quarta - Alimentação.*
- *Também foram promovidos alguns ajustes como a possibilidade de trocar o fornecimento do café da manhã ou lanche noturno por valor em dinheiro. Ficou esclarecido que o fornecimento do ticket ou similar será proporcional aos dias laborados e que a suspensão ou interrupção do contrato de trabalho desobriga ao fornecimento de alimentação:*

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão aos seus empregados uma alimentação subsidiada, que consistirá em:

A) CAFÉ DA MANHÃ OU LANCHE NOTURNO - As empresas fornecerão a todos os empregados em trabalho presencial, no início da jornada, inclusive para aqueles que laboram em jornada noturna, lanche composto de um copo de leite, café e um pão de 50 (cinquenta) gramas com manteiga ou margarina.

a.1) O café da manhã ou lanche noturno poderá ocorrer antes do início da jornada de trabalho, e o tempo destinado à alimentação do trabalhador não será considerado como tempo à disposição ou hora trabalhada.

a.2) As empresas poderão substituir o fornecimento do café da manhã ou do lanche noturno pelo valor de R\$3,50 (três reais e cinquenta centavos) por dia efetivamente trabalhado.

a.3) No caso de não fornecimento do café da manhã ou do lanche noturno, ou da substituição em dinheiro prevista no item a.2, aplica-se a multa no valor de R\$3,50 (três reais e cinquenta centavos) por café da manhã não concedido, a ser paga em benefício do trabalhador prejudicado.

B) REFEIÇÃO COMPLETA

b.1) Aos empregados alojados, a empresa se obriga a fornecer café da manhã, almoço e refeição noturna devidamente balanceada.

b.2) Aos empregados não alojados, a empresa se obriga a fornecer alimentação optando por uma das seguintes formas:

b.2.1) Conforme o turno, almoço ou jantar no local de trabalho; ou

b.2.2) Cartão Refeição, Cartão Alimentação ou similar no valor mensal mínimo de R\$161,70 (cento e sessenta e um reais e setenta centavos), a ser pago observando a razão dos dias efetivamente laborados; ou

b.2.3) 1 (uma) Cesta Básica por mês com no mínimo 40 (quarenta) quilos, distribuídos proporcionalmente em no mínimo 06 (seis) produtos diferentes, entre eles, obrigatoriamente, arroz, feijão, óleo e açúcar.

Parágrafo Primeiro - Aos empregados em regime de Home Office (teletrabalho, trabalho remoto ou similar) e no sistema misto (Home Office/presencial), a empresa fornecerá Cartão Alimentação ou similar no valor mensal equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor pago pela empresa aos trabalhadores presenciais, proporcional aos dias de trabalho em Home Office.

Parágrafo Segundo - Não terão direito à Alimentação (Cesta Básica, Cartão Refeição, Cartão Alimentação Refeição in natura ou similar) os empregados que se enquadrarem em qualquer uma das seguintes alternativas:

- a) recebam salário acima de 05 (cinco) salários mínimos;
- b) empregados que tenham os seus contratos de trabalho suspensos ou interrompidos, que estejam no gozo de férias, licença remunerada, licença maternidade, auxílio doença ou afastado do trabalho por qualquer outro motivo.

Parágrafo Terceiro - O fornecimento de cesta básica ao empregado afastado por acidente do trabalho ou doença profissional ficará limitado ao período de 3 meses, contados da data do afastamento.

Parágrafo Quarto - A empresa que descumprir a presente cláusula deverá pagar uma indenização ao empregado no valor da cesta básica acrescido de multa pecuniária de 50% do valor da cesta.

Parágrafo Quinto - Fica convencionado que o fornecimento de alimentação aos empregados, seja almoço, jantar, lanches, tíquetes, cesta básica, cartão alimentação ou similar, não tem natureza salarial, não integrando a remuneração do empregado, mesmo para as empresas não inscritas no PAT, nos termos do disposto no artigo 457, § 2º da CLT.

Parágrafo Sexto - As empresas poderão descontar nos salários dos empregados de quantia equivalente a até 3% (três por cento) do valor da alimentação fornecida.

- **TRANSPORTE** - *A cláusula décima sétima – Transporte, da CCT 2020/2021 deu origem a duas cláusulas na CCT 2021/2022 – Cláusula Decima Quinta - Transporte e Cláusula Décima Sexta - Baixada, de forma a haver uma cláusula tratando expressamente da Baixada.*
- *Na Cláusula Décima Quinta - Transporte, ficou expressa a possibilidade de a empresa conceder cartão combustível ou similar em substituição do vale-transporte. Também restou claro que não há fornecimento de vale-transporte ou similar nos casos de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho.*
- **BAIXADA** - *Na Cláusula Décima Sexta - Baixada, a distância foi reduzida para 500km. Há também a previsão de troca da baixada por pagamento no valor acordado entre as partes por valor e, ainda, a possibilidade de concessão de baixada no período superior aos 120 dias, devendo ser concedida uma folga proporcional aos dias de labor*

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRANSPORTE

As empresas que não fornecerem transporte próprio deverão fornecer aos seus empregados o vale transporte nos termos da legislação vigente.

Parágrafo Primeiro - Em conformidade com o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal, e art. 611-A da CLT, fica facultado às empresas o pagamento em dinheiro do vale transporte, em recibo próprio, sem que esse valor sofra qualquer incidência do INSS.

Parágrafo Segundo - Havendo interesse do empregado e mediante acordo individual escrito, fica autorizado que as necessidades de transporte dos trabalhadores da residência ao local de trabalho e vice-versa sejam atendidas através da concessão de cartão combustível, ou similar, pelo empregador, no valor equivalente às passagens do transporte público respectivo por dia de efetivo trabalho em cada mês.

Parágrafo Terceiro - Os valores pagos a esse título, seja em dinheiro ou vale combustível, dado seu caráter de indenização da modalidade comum de vale transporte, não se incorporam ao salário para os reflexos trabalhistas, tais como férias, 13º salário, reajustes salariais e etc.

Parágrafo Quarto – As empresas que optarem por fornecimento do benefício em dinheiro ou vale-combustível deverão fornecê-lo de forma antecipada para seus empregados até o quinto dia útil de cada mês.

Parágrafo Quinto - As empresas poderão descontar de seus empregados até 6% (seis por cento) do salário, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens, limitados até o valor efetivamente gasto pelo empregado no deslocamento de sua residência até o trabalho e vice-versa.

Parágrafo Sexto – Naquelas localidades em que vigorar Sistemas de Bilhetagem Eletrônica ou outro similar, em caso de extravio, perda, destruição, danificação, furto ou roubo do cartão ou de outro instrumento utilizado no sistema será permitido o desconto em folha de pagamento do empregado do valor cobrado pela Operadora para reposição de casco do cartão.

Parágrafo Sétimo - Nos períodos de afastamento do empregado de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, férias, licenças remuneradas e não remuneradas, entre outras, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte ou do valor equivalente, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho/residência.

Parágrafo Oitavo - Quando do lançamento dos créditos pelas empresas, caso constate que o empregado não tenha utilizado a totalidade dos valores creditados em seu cartão de recarga, fica autorizado às empresas realizarem apenas a complementação dos valores necessários ao deslocamento do mês subsequente, haja vista a natureza jurídica do benefício.

Parágrafo Nono - No caso de desligamento do empregado, o mesmo se obriga a devolver os vales transportes proporcionais aos dias não trabalhados do período, sob pena de desconto na rescisão do contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BAIXADA

Para os trabalhadores contratados pela empresa fora do local da obra e ou transferidos para laborar em obra localizada a 500 km ou mais da sua residência, assim considerada o endereço fornecido pelo trabalhador quando da sua admissão, a empresa abonará, para períodos até 120 dias, 2 (dois) dias úteis para visita à família, arcando com os custos do transporte e despesas de viagem de ida e volta. O transporte deverá ser por meio mais rápido e econômico possível de forma a não prejudicar a folga concedida. Os dias abonados serão, obrigatoriamente, unidos ao fim de semana e serão computados como dia de trabalho normal. Nos casos em que seja necessário um período igual ou superior a 24 horas para o deslocamento do empregado, em cada trajeto, este tempo de deslocamento será crescido ao período abonado pela empresa ou indenizadas as horas correspondente.

SETOR JURÍDICO - RESPONSÁVEL: SANTIAGO E FERREIRA PINTO ADVOGADOS

Murilo Carvalho Santiago, Luciana Guedes Ferreira Pinto e Wellington Alves Rocha - Secretária: Sílvia Sales
Av. Raja Gabaglia, 1143 - 17º andar - BH/MG - Luxemburgo - BH/MG - tel. (31) 2121-0438

<http://www.sicepotmg.com> - juridico@sicepotmg.com

Parágrafo Primeiro - A empresa poderá, de acordo com a necessidade e mediante acordo individual com o trabalhador, conceder folga consecutiva transcorrido período superior a 120 dias, devendo, para tanto, conceder folga proporcional aos dias de labor.

Parágrafo Segundo – Mediante expressa solicitação do empregado e concordância do empregador, os dias de baixada poderão ser substituídos pelo pagamento no valor acordado entre as partes, tendo este pagamento natureza indenizatória, não se incorporando ao salário para os reflexos trabalhistas, tais como férias, 13º salário, reajustes salariais e etc.

- **SEGURO DE VIDA EM GRUPO** - *Os valores do seguro de vida foram reajustados. Foram retiradas a coberturas de Cestas Básicas em caso de morte, Kit Bebê e Cestas Natalidade. Eliminada a cobertura em caso de invalidez funcional total e permanente (PAED, ILPD ou IPDP).*
- *O trabalhador que venha a se aposentar por invalidez será excluído imediatamente da apólice desde que tenha recebido os valores indenizatórios por ocasião da aposentadoria, ou será excluído transcorrido 1 ano da aposentadoria, independentemente de haver ou não recebido os valores indenizatórios.*

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas se obrigam a contratar, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em Grupo, regularizado junto a SUSEP, observadas as seguintes coberturas mínimas:

- I - R\$36.000,00 (trinta e seis mil reais), em caso de morte por qualquer causa do(a) empregado(a);
- II - R\$36.000,00 (trinta e seis mil reais), que será somado ao item I acima em caso de morte por acidente de trabalho do(a) empregado(a).
- III – até R\$36.000,00 (trinta e seis mil reais), em caso de invalidez permanente (total ou parcial) do (a) empregado (a) por acidente - IPA;
- IV – até R\$29.000,00 (vinte e nove mil reais), que será somado ao item III acima em caso de invalidez permanente (total ou parcial) do (a) empregado (a) por acidente típico de trabalho.
- V - até R\$ 36.000,00 (trinta e seis mil reais) em caso de invalidez funcional total e permanente por doença (IFPD) do empregado, equivalente a 100% do capital básico segurado, observado as instruções emitidas pela SUSEP.
- VI - R\$ 19.250,00 (dezenove mil, duzentos e cinquenta reais) em caso de morte do cônjuge do(a) empregado(a);
- VII – R\$ 9.600,00 (nove mil e seiscentos reais) em caso de morte de filho de 14 (quatorze) anos até 21 (vinte e um) anos, limitado a 04 (quatro) filhos.
- VIII - R\$ 4.400,00 (quatro mil e quatrocentos reais) a título de auxílio funeral em caso de morte de filhos de 0 a 13 anos e 11 meses e 29 dias.

Parágrafo Primeiro – As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 30 (trinta) dias após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora.

Parágrafo Segundo- Fica convencionado que o fornecimento do Seguro de Vida em Grupo não tem caráter salarial, portanto não integra a remuneração para qualquer fim, podendo ainda o empregador proceder aos descontos pelo fornecimento em até 3% (três por cento) do valor pago pelo seguro.

Parágrafo Terceiro – As empresas que contratarem seguro de vida com valores superiores ao disposto na presente cláusula e mediante adesão opcional do empregado, poderão efetuar o desconto de até 50% calculado sobre a parcela excedente do prêmio, limitado a 3% do salário. Caso o empregado não desejar aderir ao Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em Grupo de valor superior ao oferecido pela empresa ou que a qualquer momento venha a desistir do mesmo, deverá efetuar a sua renúncia ao benefício previsto neste parágrafo, de forma expressa e por escrito, prevalecendo a partir da renúncia o seguro básico previsto nesta cláusula.

Parágrafo Quarto – A empresa que não houver contratado o Seguro de Vida em Grupo previsto nesta cláusula, na ocorrência de sinistro, deverá indenizar o trabalhador ou o beneficiário, conforme o caso, nos valores correspondentes aos aqui estabelecidos.

Parágrafo Quinto - O empregado que venha a se aposentar por invalidez será excluído das apólices de seguro desde que tenha recebido os valores indenizatórios por ocasião da aposentadoria. Transcorrido 1 (um) ano da data da aposentadoria por invalidez, o empregado será automaticamente excluído da apólice, independentemente de haver ou não recebido os valores indenizatórios, somente voltando a ser reincluído nos casos de reabilitação e retorno ao trabalho.

- **BANCO DE HORAS** - *A cláusula foi alterada de forma a permitir a inclusão das horas extraordinárias realizadas em atividades insalubre ou perigosas no Banco de Horas, ressalvando que a empresa deverá pagar o respectivo adicional de insalubridade ou periculosidade:*

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

Somente será permitido implementar ou implantar o "Banco de Horas" para compensação anual, nos moldes do que dispõe o artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho com a redação dada pela MP 2.164-41, de 24.08.2001, através de acordo específico entre a empresa interessada e o SITICOP-MG, com a interveniência do SICEPOT-MG, caso requerida pela empresa.

Parágrafo Primeiro – O Banco de Horas poderá ser pactuado diretamente com o empregado, por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses, conforme o disposto nos art. 59, § 5º, 59-B, parágrafo único, da CLT. Em caso de renovação consecutiva do Banco de Horas semestral, a empresa deverá quitar o saldo conforme o disposto na lei.

Parágrafo Segundo – As horas extras trabalhadas em ambiente com insalubridade ou periculosidade poderão ser compensadas e incluídas no Banco de Horas, porém deve ser pago o adicional de insalubridade ou periculosidade respectivo.

- **Outros pontos de destaque:**

- a) Foram excluídas as cláusulas que tratavam expressamente dos programas de manutenção de emprego editados pelo governo sobre a COVID-19, posto que as Medidas Provisórias já perderam o valor – antigas cláusulas quinquagésima nona e sexagésima.
- b) Foram excluídas da CCT 2021/2022 a seguintes Cláusulas constantes da CCT 2020/2021: Cláusula Vigésima Segunda – Da Autenticação Documental; Cláusula Vigésima Terceira – Educação.
- c) Cláusulas que foram pontualmente alteradas, de forma a moderniza-las e simplificar a sua aplicação: Cláusula Décima Oitava- Comprovante de Pagamento; Cláusula Nona – PIS; Cláusula Vigésima Quarta – Garantia de Salários à Gestante; Cláusula Vigésima

Oitava – Jornada 12x36 e Jornadas Especiais; Cláusula Trigésima Primeira - Pagamento de Falta Justificada por Atestado Médico; Cláusula Trigésima Segunda – Marcação de Ponto; Cláusula Trigésima Sétima – Medicina, Higiene e Segurança do Trabalho; Cláusula Trigésima Nona – Uso de Celular e Acessórios nos Canteiros de Obras; Cláusula Quadragésima Segunda – Recomendações.

- d) A Cláusula Quinquagésima Oitava – Abrangência – Reconhecimento – Responsabilidades – Representatividade foi alterada de forma a explicitar com maior detalhamento que a CCT aplica-se a todos os trabalhadores da indústria da construção pesada, independentemente da função exercida, assim como aplica-se a todas as empresas que **executam obras** públicas ou privadas de infraestrutura e montagem industrial em: mineração, barragens, redes de energia elétrica, concessionárias de saneamento básico, concessionárias de rodovias, ferrovias, portos e aeroportos.
- e) Os valores da Contribuição Negocial e de Acompanhamento a ser paga pelas empresas ao SICEPOT-MG foi reajustado. Ressaltamos que as empresas associadas e em dia com as suas obrigações estatutárias estão isentas do pagamento da contribuição prevista na CCT.
- f) A contribuição devida pelos empregados ao SITICOP não sofreu qualquer reajuste.
- g) Foi incluída a Cláusula Quinquagésima Nona – Convênios Exclusivos, de forma a reforçar que as empresas associadas ao SICEPOT terão acesso exclusivo aos convênios firmados com fornecedores. Os convênios serão disponibilizados no site do sicepot à medida da sua assinatura

As demais cláusulas da Convenção Coletiva 2021/2022 não sofreram alterações significativas, permanecendo com a redação semelhante à CCT 2020/2021.

A CCT 2021/2022 está disponível no site do SICEPOT-MG, para as empresas associadas em dia com as suas obrigações sociais, e para aquelas não associadas que efetuaram o pagamento da Contribuição Negocial e de Acompanhamento das Empresas prevista na cláusula quadragésima oitava da CCT 2020-2021.