

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

**SINDICATO DE ENGENHEIROS DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, CNPJ n. 20.123.428/0001-39, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr. MURILO DE CAMPOS VALADARES;

E

**SINDICATO DA INDUSTRIA DA CONSTRUCAO PESADA NO ESTADO DE MG**, CNPJ n. 16.631.087/0001-35, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. BRUNO BAETA LIGÓRIO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional Liberal dos Engenheiros**, com abrangência territorial em **MG**.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

### **PISO SALARIAL**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO PROFISSIONAL**

As empresas comprometem-se a cumprir a Lei 4.950-A/66 e, conforme decisão definitiva do Supremo Tribunal Federal no julgamento das Arguições de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 53, 149 e 171, que determinou o congelamento da base de cálculo dos pisos salariais dos profissionais de engenharia, química, arquitetura, agronomia e veterinária, fixando o valor do salário mínimo em R\$1.212,00, devem observar os seguintes pisos salariais: R\$ 7.272,00 para jornada de seis horas diárias, e R\$ 10.302,00 para jornada de oito horas diárias, observando-se a proporcionalidade para jornadas reduzidas.

**Parágrafo Único** - Visando estimular o primeiro emprego, a empresa poderá contratar o profissional que ainda não teve a CTPS assinada como engenheiro, por um período máximo de 2 anos, com salário equivalente a 70% (setenta por cento) do valor do piso salarial, observadas as condições especiais e excepcionais que deverão ser estabelecidas mediante Acordo Coletivo entre a empresa e o SENGE.

### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

Acordam as entidades convenientes na concessão do reajuste salarial de 4,60% (quatro inteiros e sessenta avos), a partir de **1º de novembro de 2024**, calculados sobre os salários de até R\$ 9.053,00 (nove mil e cinquenta e três reais) para jornada

de seis horas diárias, e salários de até R\$ 12.826,00 (doze mil oitocentos e vinte e seis reais) para jornada de oito horas diárias, percebidos em 01 de novembro de 2023.

**Parágrafo Primeiro** - Para os profissionais contratados na jornada de 6 horas diárias e salários superiores a R\$ 9.053,00 (nove mil e cinquenta e três reais), o reajuste salarial será no valor fixo de R\$ 416,44 (quatrocentos e dezesseis reais e quarenta e quatro centavos); para os profissionais contratados na jornada de 8 horas diárias e salários superiores a R\$ 12.826,00 (doze mil oitocentos e vinte e seis reais), o reajuste salarial será no valor fixo de R\$ 590,00 (quinhentos e noventa reais), valores estes que serão somados ao salário percebido 01 de novembro de 2023, podendo as empresas, através da livre negociação, aplicar valores maiores que os avençados, sem retroatividade.

**Parágrafo Segundo** – Não se incluem na base de cálculo dos reajustes estabelecidos no caput as antecipações espontâneas, legais e ou compulsórias, inclusive aumentos concedidos além do índice pactuado na Convenção Coletiva, concedidos pelo empregador no período de 1º/11/2023 a 31/10/2024, sendo facultado deduzir do salário corrigido as antecipações espontâneas ou compulsórias concedidas pelo empregador, vedada a compensação de aumentos de salário resultantes de promoção, implemento de idade, e equiparação salarial.

#### **CLÁUSULA QUINTA - PROPORCIONALIDADE**

Aos empregados admitidos após 1º de novembro de 2023 ou em se tratando de empresa constituída após essa data, o aumento será proporcional ao tempo de serviço, observando-se o disposto na Cláusula Quarta e seguintes Tabelas de Proporcionalidade:

**TABELA DE PROPORCIONALIDADE**  
**Reajuste de 4,60%**

| <b>MÊS DE ADMISSÃO</b> | <b>% DE REAJUSTE</b> | <b>FATOR MULTIPLICATIVO</b> |
|------------------------|----------------------|-----------------------------|
| Novembro 2023          | 4,6000               | 1,046000                    |
| Dezembro 2023          | 4,2167               | 1,042167                    |
| Janeiro 2024           | 3,8333               | 1,038333                    |
| Fevereiro 2024         | 3,4500               | 1,034500                    |
| Março 2024             | 3,0667               | 1,030667                    |
| Abril 2024             | 2,6833               | 1,026833                    |
| Mai 2024               | 2,3000               | 1,023000                    |
| Junho 2024             | 1,9167               | 1,019167                    |
| Julho 2024             | 1,5333               | 1,015333                    |
| Agosto 2024            | 1,1500               | 1,011500                    |
| Setembro 2024          | 0,7667               | 1,007667                    |
| Outubro 2024           | 0,3833               | 1,003833                    |

#### **SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

## **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Fica garantido ao empregado substituto, nas substituições superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, o direito de receber salário igual ao do empregado substituído, sem considerar as eventuais vantagens pessoais, exceto quando esta se der em caráter eventual ou em razão de férias, desde que o empregado substituto tenha a mesma qualificação e conhecimento técnico necessários ao desempenho das funções outrora exercidas pelo empregado substituído, não se aplicando nos casos de treinamentos.

**Parágrafo único-** A reversão à função de origem não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da diferença salarial, gratificação e demais vantagens pagas durante o período em que atuou como substituto.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - GARANTIA À PERCEPÇÃO DE SALÁRIOS NA OCORRÊNCIA DE FATORES CLIMÁTIVOS ADVERSOS**

Ficam assegurados os salários dos trabalhadores que, estando à disposição do empregador, fiquem impossibilitados de exercerem suas atividades em razão dos fatores de ordem climática, falta de material ou maquinaria danificada, desde que se apresentem e permaneçam no local de trabalho durante toda a jornada laboral ou sejam dispensados.

### **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários de seus empregados, com a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, em papel contendo a sua identificação. O demonstrativo poderá ser entregue ao empregado de forma física ou mediante meios eletrônicos.

**Parágrafo Primeiro** - Caso a remuneração dos empregados seja feita diretamente em conta bancária, as empresas ficam dispensadas de possuírem o contracheque assinado pelos trabalhadores, devendo, entretanto, entregar-lhes o comprovante do crédito da respectiva remuneração, com a discriminação acima mencionada.

**Parágrafo Segundo**– Considerando o caráter itinerante da atividade produtiva e a distância entre as obras e o escritório central das empresas, fica autorizado o fechamento antecipado da folha de pagamento a partir do dia 20 do mês, devendo os valores correspondentes as horas extras e adicionais, ou a compensação financeira de eventuais faltas ocorridas após o fechamento, ser apurados juntamente com o salário do mês subsequente.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

## **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

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.

**Parágrafo Primeiro** - Não serão consideradas horas extras aquelas trabalhadas em regime de compensação de jornada mensal, conforme disposto no art. 59 § 6º da CLT.

**Parágrafo Segundo** – As variações de horário no registro de ponto, não excedentes a dez minutos, observado o limite de vinte minutos diários, não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária, prevalecendo o acordado sobre o disposto no art. 58, § 1º da CLT.

**Parágrafo Terceiro** - Não se considera tempo à disposição do empregador, não sendo computado como labor extraordinário, o período que exceder a jornada normal, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares ou sociais, conforme disposto no art. 4ª, §2º da CLT.

**Parágrafo Quarto** – A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares limitadas a 2 horas diárias, e, ocorrendo necessidade imperiosa poderá a duração do trabalho exceder o limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, independentemente de comunicação à autoridade competente, conforme dispõe o art. 59 c/c 61, § 1º, da CLT.

**Parágrafo Quinto** – Fica autorizada a prorrogação de jornada de trabalho em ambientes insalubres, sendo desnecessária a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, nos termos do disposto no art. 611-A, XIII da CLT. Contudo as horas extras laboradas em atividades insalubres deverão ser integralmente pagas, não podendo ser incluídas no Banco de Horas.

**Parágrafo Sexto** – Em conformidade com o disposto no art. 62, I e II e art. 611-A, V da CLT, não se aplicam o caput e os parágrafos da presente Cláusula aos engenheiros com mais de três anos de formados, engenheiros encarregados, coordenadores, gerentes, assessores, ou outros a critério do empregador para os quais não se aplica o regime de duração de trabalho e controle da jornada de trabalho (registro de ponto) e horas extras.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - INTEGRAÇÃO DE ADICIONAIS**

As horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade ou de periculosidade, desde que percebidos em caráter habitual, serão acrescidos ao salário normal pela média duodecimal para efeito de pagamento de décimo terceiro salário, das férias normais ou proporcionais, aviso prévio indenizado, bem como o pagamento de repouso semanal remunerado, excetuando-se, quanto a este, as parcelas

integrantes que tenham sido calculadas e pagas em proporção ao salário mensal, hipótese em que a integração do repouso já se fez de forma corrida.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA- DA NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS E CONCESSÕES**

Fica desde já acordado que todo e qualquer benefício e/ou concessão estabelecidos nesta Convenção ou os fornecidos ao empregado em razão da necessidade da prestação do serviço e que não estejam previstos na legislação em vigor ou que excedam aos limites nela previstos, não incorporarão, para quaisquer fins, aos salários do empregado.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão aos seus empregados uma alimentação optando por uma das seguintes formas:

- a) almoço ou jantar no local de trabalho; ou
- b) Cartão Refeição ou Cartão Alimentação ou similar no valor mensal mínimo de R\$340,00 (trezentos e quarenta reais), a ser pago observando a razão dos dias efetivamente laborados.

**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 (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 R\$ 9.053,00 (nove mil e cinquenta e três reais) para jornada de 6 horas/dia ou R\$ 12.826,00 (doze mil oitocentos e vinte e seis reais) para jornada de 8 horas/dia;
- 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** - 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 Quarto** – Os empregadores poderão, a seu critério, fornecer vales alimentação ou vales refeição com valores diferenciados, conforme o local de trabalho, de forma a cobrir os custos da alimentação nas diversas regiões das cidades ou do Estado de Minas Gerais, visando garantir o mesmo valor nutricional

da alimentação fornecida, sem que esta prática se configure violação ao PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador.

Parágrafo Quinto - As empresas que assim quiserem, além do a Refeição Completa ou Cartão Refeição ou Cartão Alimentação no valor previsto nesta cláusula, poderão oferecer aos trabalhadores um valor adicional no vale refeição ou no vale alimentação; ou fornecer um cartão de benefícios; vantagens sem natureza salarial, que não integram a remuneração do empregado para qualquer efeito legal, inclusive FGTS INSS e IR.

Parágrafo Sexto - Não terão direito ao valor adicional previsto no parágrafo quinto os trabalhadores afastados por doença relacionadas ou não ao trabalho; os empregados admitidos após o 10º dia do mês; os empregados que, no mês anterior, tiverem 1 ou mais faltas, justificada ou não.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO FUNERAL**

As empresas, no caso de morte do empregado em razão de doença provocada pela atividade laboral ou em virtude de acidente de trabalho, suportarão as despesas com o funeral e traslado do empregado vitimado, limitada a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais).

**Parágrafo Único** - Na hipótese do seguro indenizar ou cobrir as despesas com funeral, fica a empresa desobrigada do pagamento do auxílio funeral tratado no "caput" desta clausula.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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\$38.326,00 (trinta e oito mil trezentos e vinte e seis reais), em caso de morte por qualquer causa do(a) empregado(a);

II - R\$38.326,00 (trinta e oito mil trezentos e vinte e seis reais), que será somado ao item I acima em caso de morte por acidente de trabalho do(a) empregado(a).

III - até R\$38.326,00 (trinta e oito mil trezentos e vinte e seis reais), em caso de invalidez permanente (total ou parcial) do (a) empregado (a) por acidente - IPA;

IV - até R\$30.874,00 (trinta mil oitocentos e setenta e quatro 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\$37.670,00 (trinta e sete mil seiscentos e setenta 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\$20.494,00 (vinte mil quatrocentos e noventa e quatro reais) em caso de morte do cônjuge do(a) empregado(a);

VII – R\$10.220,00 (dez mil duzentos e vinte reais) em caso de morte de filho de 14 (quatorze) anos até 21 (vinte e um) anos, limitado a 04 (quatro) filhos.

VIII - R\$4.684,00 (quatro mil seiscentos e oitenta e quatro reais) a título de auxílio funeral 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.

## **APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - EMPREGADOS EM VIA DE APOSENTADORIA**

As empresas concederão estabilidade provisória aos empregados no período de 18 (dezoito) meses anteriores à data para aquisição do direito à aposentadoria integral ou por idade, desde que tenham 05 (cinco) anos contínuos de trabalho na empresa. A concessão deste benefício fica condicionada à comunicação do empregado ao empregador de sua situação de pré-aposentadoria, devidamente comprovada, com a apresentação da contagem de tempo emitida pelo INSS. Não requerida a aposentadoria, o empregado perderá o direito à estabilidade.

**Parágrafo Único** - No caso de desmobilização geral da obra, por término ou interrupção total dos trabalhos, o empregado com estabilidade provisória poderá ser transferido para qualquer outra obra da empresa sem que implique na percepção de adicional de transferência. Em caso de recusa do empregado pela opção transferência, este poderá ser demitido sem pagamento de qualquer verba indenizatória referente à estabilidade.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

### DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÕES CONTRATUAIS e QUITAÇÃO ANUAL

As empresas e os empregados que, de forma consensual, optarem pela realização da assistência (homologação) da rescisão do contrato de trabalho poderão recorrer ao SENGE-MG que prestará a devida assistência, tendo a quitação a eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, conforme disposto na Súmula n. 330 do TST.

**Parágrafo único** – Nos termos do disposto no art. 507-B, CLT, é facultado aos empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o SENGE. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

### AVISO PRÉVIO

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO DE DISPENSA IMEDIATA E AVISO PRÉVIO

Será concedido ao empregado que computar até 01 ano de serviço na mesma empresa, 30 dias a título de aviso prévio, devendo ser acrescido 03 dias para cada ano completo de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias perfazendo até o limite de 90 dias, conforme disposto na Lei nº 12.506/2011 e tabela da Nota Técnica nº 184, de 07 de maio de 2012, do MTE.

**Parágrafo Primeiro** – Dada às características da atividade o trabalhador, no curso do aviso prévio, poderá permanecer à disposição domiciliar por ordem do empregador, desde que haja concordância expressa do empregado, computando-se este período como se trabalhado fosse. Neste caso, a rescisão do contrato de trabalho será paga no prazo de 10 (dez) dias contados do término do prazo do aviso domiciliar, prevalecendo o disposto nesta CCT sobre a legislação.

**Parágrafo Segundo** – As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação, conforme disposto no art. 477-A, da CLT.

**Parágrafo Terceiro** – Na hipótese do empregado se recusar a assinar o aviso de dispensa imediata ou o aviso prévio, deverá o empregador chamar duas testemunhas para que estas assinem o documento, correndo o prazo do aviso normalmente, e valendo o documento como prova da comunicação expressa ao empregado.

### OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - READMISSÃO DE EMPREGADOS**

No caso de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado contrato de experiência, desde que a readmissão ocorra num prazo inferior a 6 (seis) meses, podendo a empresa submetê-lo a teste de qualificação.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE SUBEMPREITADA**

Em função das características e complexidades das atividades exercidas pelo setor, assim como a crescente especialização de cada segmento, os sindicatos convenientes reconhecem a legitimidade dos contratos de subempreitada e terceirização, para qualquer etapa da produção, para execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, devendo as empresas orientar os subempreiteiros ou terceirizados no atendimento às obrigações legais perante o INSS, as relativas ao FGTS, quanto à observância das normas de medicina, higiene e segurança do trabalho e quanto ao cumprimento da presente Convenção Coletiva.

**Parágrafo Primeiro** - No caso de contratação de cooperativas de trabalho, a empresa deverá comunicar o SENGE-MG para a verificação da regularidade da cooperativa contratada e verificar o registro da mesma junto a OCEMG - Organização de Cooperativas de Minas Gerais.

**Parágrafo Segundo** – Nas obras ou serviços onde for exigido o uso de uniforme do dono da obra ou da empresa contratante, as empresas terceirizadas, empreiteiras e subempreiteiras poderão utilizar o mesmo uniforme sem que esta prática caracterize subordinação dos trabalhadores de uma empresa com a outra.

**Parágrafo Terceiro**– Nos contratos com subempreiteiros e empresas terceirizadas, as contratantes deverão observar o disposto nos artigos 4º-A, 4º-C, 5º-A, 5º-C, 5º-D da Lei nº 6.019/74 e artigo 455 da CLT.

**Parágrafo Quarto** – Nos termos do Tema 725 do STF, é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

#### **Contrato a Tempo Parcial**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - REGIME POR TEMPO PARCIAL**

A empresa poderá adotar para todos os seus empregados Contrato a Tempo Parcial, observado o disposto no artigo 58-A da CLT e/ou a Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho, devendo para tanto comunicar à Entidade Sindical Profissional, com antecedência de 5 (cinco) dias úteis da implementação do regime de Contrato a Tempo Parcial.

#### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – VEÍCULOS**

As empresas fornecerão, sem qualquer ônus aos empregados, os equipamentos necessários ao desempenho do trabalho.

**Parágrafo Primeiro-** As empresas, mediante contrato entre as partes, poderão alugar os veículos dos seus empregados, desde que necessários à execução do trabalho, sendo que os valores pagos a título de aluguel do veículo, reembolso de despesas e/ou por quilometro rodado, não incorporam ao salário do empregado, para qualquer efeito legal, inclusive no cálculo do FGTS e da Contribuição Previdenciária.

## **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSFERÊNCIA**

Considerando o caráter itinerante da construção pesada, fica facultado a empresa efetuar a transferência de seus empregados entre obras, frentes de trabalho e escritórios, não se aplicando a vedação disposta no art. 469 da CLT aos empregados que exercem cargo de confiança e àqueles cujos contratos tenham como condição implícita ou explícita, a transferência decorrente da necessidade de serviço.

**Parágrafo único** - Considerando que, nos termos do disposto no caput, do art. 469 da CLT, não se considera transferência provisória a que não acarretar necessariamente a mudança de domicílio do trabalhador; Considerando que não se caracteriza a transferência provisória ou definitiva de domicílio a alteração da localidade de trabalho por curta duração – período inferior a 2 anos, na qual o empregado permanece em alojamento, imóvel residencial, hotel ou similar fornecido e custeado pela empresa; em quaisquer das hipóteses previstas na presente cláusula o trabalhador não fará jus ao adicional de transferência a que se refere o artigo de lei supracitado.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA- ART**

Anotação de Responsabilidade Técnica - As empresas obrigam-se a efetuar recolhimento da ART na Forma da Lei nº 6.496 de 07/12/1977, para os projetos, obras contratadas e desempenho de cargo e função, indicando ao menos um responsável técnico por especialidade envolvida no projeto da obra.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA- ATESTADO DE EXPERIÊNCIA**

As empresas fornecerão, a pedido do engenheiro, atestado de experiência adquirida a serviço da empresa - participação em estudos, planos e projetos, obras e serviços, participação em congressos e seminários, atividades de ensino e pesquisa.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

## DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA- JORNADA DE TRABALHO

A jornada de normal de trabalho, nos termos do artigo 58 da CLT, será de até 8 horas diárias e 44 horas semanais, e 220 horas mensais.

**Parágrafo Primeiro** – Respeitados os limites legais e constitucionais, as empresas poderão, através de Contrato de Trabalho, Acordo Individual, ou Acordo Coletivo de Trabalho adotar jornada inferior a 8 horas diárias ou estabelecer outra jornada diária e/ou semanal de trabalho, distribuindo a jornada semanal de segunda à sábado ( exemplo: 7:20 min de segunda a sábado ou 8 horas de segunda a sexta e 4 horas aos sábados), ou estabelecendo a compensação do sábado não trabalhado, sempre observado o limite de oito horas diárias acrescidas de até duas horas suplementares diárias, nos termos do disposto no art. 59 da CLT, e o intervalo de entre duas jornadas de no mínimo onze horas consecutivas, nos termos do art. 66 da CLT.

**Parágrafo Segundo** – O intervalo para refeição e descanso poderá ser, a critério da empresa, conforme a necessidade do trabalho por setor, obra, escritório e ou outros, de no mínimo 30 minutos e, salvo acordo individual escrito, no máximo de 2 horas, sendo admitida a pré-assinalação e dispensada a marcação do ponto, conforme o disposto na Cláusula Trigésima Segunda, observado o disposto nos artigos 71 e 611-A, III da CLT.

**Parágrafo Terceiro** – Nos casos de necessidade premente da obra ou serviço, pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias por ano, seguidos ou não, a jornada de trabalho poderá ser temporariamente alterada, desde que a flexibilização seja comunicada aos trabalhadores com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Quarto** - Ficam as empresas, quando necessário, previamente autorizadas para trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos, devendo conceder ao trabalhador folga compensatória pelo domingo trabalhado assim como o dia de troca do feriado. A não concessão da folga compensatória acarreta o pagamento das horas trabalhadas com os adicionais previstos na Cláusula Nona.

**Parágrafo Quinto** - As horas compensadas na jornada de trabalho, conforme aqui estabelecido, não são extraordinárias, portanto, não sofrerão qualquer acréscimo.

**Parágrafo Sexto** - As empresas poderão adotar qualquer forma de registro eletrônico de ponto, seja por cartão, digital, reconhecimento facial, entre outros, desde que o sistema seja registrado e rastreável, sendo desnecessária a impressão diária de comprovante.

**Parágrafo Sétimo** – As empresas ficam autorizadas a optar pelo regime de compensação da escala de 12x36 mediante acordo individual direto com o empregado. Para outras jornadas especiais de trabalho, nos termos do disposto no artigo 611-A, I, da CLT, as empresas deverão estabelecer mediante acordo coletivo junto ao SENGE.

**Parágrafo Oitavo** - Por exercerem cargos de confiança ou mesmo serviços externos, aos engenheiros com mais de três anos de formado, aos engenheiros encarregados, coordenadores, gerentes, assessores, ou outros a critério do empregador, não se aplica o regime de duração de trabalho e controle da jornada de trabalho (registro de ponto), conforme disposto no art. 62 e art. 611-A, V, da CLT.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA- DIAS PONTE, TROCA DE FERIADOS

As empresas poderão liberar o trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que esta compensação seja comunicada aos empregados com até 72 horas de antecedência.

**Parágrafo Primeiro** – Os dias ponte não trabalhados poderão ser compensados com o trabalho aos sábados, sem que o trabalho neste dia descaracterize o acordo individual ou coletivo de compensação dos sábados, ou mediante o acréscimo das horas correspondentes na jornada diária, observado o limite legal, devendo a compensação ser efetuada no prazo de até 6 meses.

**Parágrafo Segundo** – Os dias liberados na forma do caput poderão ser compensados quando do gozo das férias do empregado.

**Parágrafo Terceiro** – Ficam as empresas autorizadas a proceder a troca do dia de feriado, exceto os dias 25 de dezembro, sexta-feira da paixão e 1º de janeiro. A troca do dia de feriado deverá ser comunicada aos empregados com antecedência e concedida ao empregado a folga compensatória. Não concedida a folga compensatória, as horas laboradas deverão ser pagas observando-se o adicional previsto na Cláusula Nona

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA- 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 SENGE-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 extraordinárias realizadas em atividades insalubres, conforme previsto no parágrafo quinto da Cláusula Nona, poderão ser compensadas e incluídas no Banco de Horas, porém, devendo ser pagos os reflexos dos respectivos adicionais.

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA- DESCANSO SEMANAL

Fica assegurado ao trabalhador a compensação das horas trabalhadas em dias destinados a repouso, mediante folga equivalente ou a remuneração dessas como extraordinárias.

## FÉRIAS E LICENÇAS

### DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FÉRIAS

O início das férias individuais deverá ocorrer até 2 (dois) dias antes do dia destinado a repouso semanal ou feriado, devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência.

**Parágrafo Primeiro** - O empregador que cancelar, alterar ou modificar o início das férias concedidas, deverá restituir ao empregado as despesas que tenha feito objetivando o uso e gozo regular das férias, devendo aquelas ser devidamente comprovadas, observado como limite de restituição ao empregado o valor correspondente a um salário-base por ele auferido no mês em que se iniciaria as suas férias.

**Parágrafo Segundo** - As empresas adiantarão 50% do 13º salário por ocasião do retorno das férias, a ser pago juntamente com a folha correspondente ao mês, desde que solicitado pelo trabalhador no ato do aviso das férias, excetuando-se este adiantamento as férias individuais concedidas no período de novembro a março, bem como as férias coletivas concedidas a qualquer tempo.

**Parágrafo Terceiro** – Fica assegurado ao empregado, inclusive para menores de 18 anos e maiores de 50 anos, mediante seu expresso requerimento e concordância da empresa, parcelar as férias em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias, e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um.

**Parágrafo Quarto** – As férias individuais gozadas na época dos feriados de 25 de dezembro e de 1º de janeiro, poderão se iniciar a qualquer dia da semana, não sendo vedado fixar o início do gozo nos 2(dois) dias que antecedem os feriados ou dia de repouso semanal remunerado.

## FÉRIAS COLETIVAS

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FÉRIAS COLETIVAS

As empresas, em caso de concessão de férias coletivas, ficam autorizadas a fazer a conversão do abono pecuniário de 1/3 do período de férias, respeitando os períodos mínimos de concessão de férias de 5 (cinco) dias corridos previstos na CLT.

**Parágrafo Primeiro** - Além das férias coletivas previstas no *caput*, as empresas poderão, por ocasião das paralisações ou redução das atividades em suas obras, nos períodos chuvosos ou no final de ano, conceder férias parciais aos seus empregados, inclusive àqueles lotados na administração. A concessão das férias parciais deverá observar o período mínimo de 5 dias (cinco) dias corridos.

**Parágrafo Segundo** - Somente poderão gozar as férias parciais previstas no Parágrafo Primeiro os empregados com no mínimo 4 meses completos de trabalho na empresa, observado o mínimo de 5 dias (cinco) dias corridos de férias para cada período de concessão. Desta forma, não há que se falar em mudança de período aquisitivo.

**Parágrafo Terceiro** – A antecipação das férias, concedida na forma dos Parágrafos Primeiro e Segundo, não será descontada do empregado em caso de demissão voluntária antes de completado o período aquisitivo.

**Parágrafo Quarto** – O disposto no §3º do artigo 134, da CLT **não** se aplica às férias coletivas, regidas pelos artigos 139 a 141 da CLT, que poderão se iniciar a qualquer dia da semana.

## **LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA- GESTANTE E LICENÇA MATERNIDADE**

Os horários de descanso para amamentação serão definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador, conforme o disposto no art. 396, § 2º da CLT.

**Parágrafo Único** – As empresas poderão exigir, às suas expensas, exclusivamente por ocasião da rescisão do contrato de trabalho de suas empregadas e juntamente com os exames médicos demissionais, a realização de exame de gravidez, não caracterizando, neste caso, constrangimento ou assédio.

## **LICENÇA NÃO REMUNERADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

É facultado ao empregado, em decorrência de uma necessidade pessoal, requerer ao seu empregador o gozo de uma licença sem vencimentos por período de até 6 (seis) meses, sucessivamente renováveis mediante novo acordo entre empregado e empregador.

**Parágrafo Primeiro** – O pedido de licença não remunerada deverá ser formalizado pelo empregado, por escrito, constando do documento as especificações da concessão da licença – motivo, início e término.

**Parágrafo Segundo** – A concessão da licença não remunerada depende de expresse acordo entre empregador e empregado. É recomendável que se formalize a solicitação do empregado por meio de um documento assinado pelas partes.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES E EPI**

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados no mínimo dois uniformes, quando exigido o seu uso; fardamentos e equipamentos de proteção individual quando exigidos para prestação de serviços, contra recibo específico para tal fim, respeitada a legislação vigente, orientando e fiscalizando o empregado de forma a garantir o efetivo uso.

**Parágrafo Primeiro** - Os empregados obrigam-se a usar regularmente o EPI de acordo com o preceituado na CLT, bem como a zelar por sua conservação,

respondendo por danos causados pelo mau uso. Quando da dispensa do obreiro, fica o mesmo obrigado a restituir à empresa os uniformes e EPI's em seu poder, nas condições em que se encontrarem, sob pena de ressarcir o custo dos mesmos.

**Parágrafo Segundo** - Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento do disposto no parágrafo anterior, passível de dispensa por justa causa, desde que antecedida de advertência formal.

**Parágrafo Terceiro** – A empresa somente estará obrigada ao fornecimento de calçado especial (tipo botina) quando a natureza do trabalho assim exigir, não sendo considerado EPI o calçado normal utilizado no trabalho.

**Parágrafo Quarto** – É de responsabilidade do empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras, contratantes ou contratadas e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada, sem que o uso de logomarcas da empresa contratante ou contratada se caracterize, por si só, como subordinação. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum, conforme dispõe o art. 456-A, da CLT.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MEDICINA, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

As empresas comprometem-se a implantar programas de prevenção de acidentes de trabalho nos canteiros de obras, assegurando-se às entidades convenientes a fiscalização dos locais de trabalho para averiguação da obediência às normas técnicas de medicina, higiene e segurança do trabalho.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR**

Nos canteiros de obras localizados fora do perímetro urbano, nos quais seja necessária a permanência dos empregados em alojamentos, caso estes venham a contrair enfermidade decorrente da atividade laboral ou sofrer acidente do trabalho, as empresas obrigam-se a encaminhar o empregado enfermo ou acidentado ao serviço médico hospitalar mais próximo, responsabilizando-se pelas despesas de transporte, alimentação, medicamentos e assistência médica de urgência, inclusive exames laboratoriais, até o atendimento do empregado pelo Serviço Único de Saúde-SUS. Na impossibilidade atendimento do empregado na rede credenciada do SUS a empresa deverá garantir o atendimento de emergência na rede particular.

**Parágrafo Primeiro** – Recomenda-se às empresas a colocar à disposição dos empregados planos básicos de assistência médica e hospitalar, de reconhecida capacidade e qualidade de atendimento, que garanta o tratamento odontológico em caso de acidente, podendo proceder aos descontos pelo fornecimento, na conformidade da lei.

**Parágrafo Segundo** - Salvo em caso de internação, fica estabelecido o prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, contados da data do início do afastamento do empregado, para apresentação do atestado médico e/ou odontológico original que

Ihe concede o afastamento, lembrando que o atestado médico e/ou odontológico deve conter o nome do funcionário, data, especificação do tempo necessário de dispensa da atividade, diagnóstico constando o CID-10 (Código Internacional de Doenças), além de registro dos dados de maneira legível e identificação do profissional responsável, mediante assinatura e carimbo com número do Conselho Profissional. Atestados entregues após o prazo aqui estabelecido deverão ser encaminhados ao médico do trabalho da empresa para sua convalidação ou recusa.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - VISITA AO LOCAL DE TRABALHO**

Desde que comunicado com 3 (três) dias úteis de antecedência, o empregador garantirá o acesso de Diretor Sindical regularmente credenciado pela Entidade Sindical profissional, para visita e contato com os empregados, obedecidas às normas de segurança do estabelecimento.

### **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA- EMPRESAS ASSOCIADAS COM VINCULAÇÃO DIRETA**

O SICEPOT-MG e o SENGE-MG fornecerão, a cada 6 (seis) meses, a relação das empresas do setor econômico. As empresas vinculadas a presente convenção, associadas ou não ao SICEPOT-MG, obrigam-se a comunicar à representação profissional as obras contratadas na base territorial do Estado de Minas Gerais.

**Parágrafo Único** - Considerando que o SICEPOT-MG é o sindicato patronal que representa as empresas da Construção Pesada de Minas Gerais e o SENGE é o sindicato dos engenheiros no Estado de Minas Girais , ou seja, representam os dois sindicatos as atividades econômicas afins na mesma base territorial, ficam os empregadores, as empresas, empreiteiros e subempreiteiros que exercem de forma preponderante a atividade econômica aqui representada, obrigados a reconhecer e cumprir a presente Convenção Coletiva, em todos os municípios do Estado de Minas Gerais.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

Desde que solicitado pelo Sindicato Profissional interessado, as empresas fornecerão, uma vez durante a vigência desta convenção, a relação de seus empregados que são representados pelo Sindicato de Engenheiros no Estado de Minas Gerais, em conformidade com o que disciplina a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais-LGPD

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL E DE ACOMPANHAMENTO**

Conforme deliberação da Assembleia Geral dos Trabalhadores, as empresas deverão descontar como meras intermediárias, o valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta

reais) no salário referente ao mês de dezembro de 2024, a Contribuição estabelecida pela Assembleia Geral Extraordinária, nos termos do inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, efetivando o recolhimento da importância ao sindicato respectivo até 10 (dez) dias após a efetivação do desconto, mediante depósito em conta corrente infra indicada, encaminhando no mesmo prazo a listagem dos empregados representados pela respectiva entidade sindical, juntamente com comprovante de depósito bancário à conta:

Sindicato de Engenheiros no Estado de Minas Gerais – Conta nº. 70.027.001-9, Banco Cooperativo do Brasil S.A-Bancoob (756) – Ag. 3299-9.

**Parágrafo Primeiro** - Fica ressalvado aos empregados que não concordarem com o desconto da referida contribuição o direito de manifestarem sua discordância, devendo para tanto, enviarem carta em envelope individual, com aviso de recebimento-AR, desde que o carimbo do correio, no envelope, esteja dentro do prazo estabelecido, contendo todos os dados pessoais e profissionais bem como o nome da empresa e respectivo e-mail, facilitando assim a identificação e transmissão dos dados para empresa, as cartas serão recebidas entre os dias **02 ao dia 12 de dezembro de 2024**. Caso não haja manifestação contrária do empregado conforme a data estabelecida será efetuado o referido desconto.

**Parágrafo Segundo** - Poderá ser abatido da referida contribuição o valor já pago pelo engenheiro caso já seja associado ou tenha contribuído de algum modo com a entidade sindical.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de atraso ou desvio dos valores da contribuição, a empresa pagará multa de 10% (dez por cento) do valor total, e 1% (um por cento) de juros de mora ao mês.

**Parágrafo Quarto** - Os engenheiros(as) representados pelo SENGE-MG, poderão manifestar sua discordância da contribuição estabelecida no caput através dos respectivo site <http://www.sengemg.com.br>, no entanto, os profissionais que optarem por essa modalidade somente terão direito de discordância de 50% da referida contribuição, sendo devido os outros 50% que serão descontados na folha de pagamento de salários correspondentes ao mês subsequente a assinatura desta Convenção.

**Parágrafo Quinto** - O SENGE-MG se responsabiliza administrativa e judicialmente, nos termos da lei, pelo desconto, cabendo às empresas apenas a função de meras intermediárias. Desta forma, o SENGE-MG, caso sejam propostas ações judiciais ou administrativas referentes ao desconto, quer contra as empresas, quer contra os sindicatos convenentes, será responsável pelo pagamento advindo de decisão judicial ou administrativa contrária ao desconto e que acarrete ônus financeiro.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - QUADRO DE AVISO**

As empresas concordam com a divulgação, sob a inteira responsabilidade do Sindicato profissional através de seus quadros de aviso, de informativos que tratem de assuntos de interesse do Sindicato profissional, desde que esses informativos sejam encaminhados formalmente ao órgão de pessoal das empresas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA- LIBERAÇÃO DE REPRESENTANTE SINDICAL**

As empresas de Construção Pesada que tiverem em seus quadros representantes sindicais, durante a vigência deste instrumento coletivo e desde que previamente comunicados com prazo mínimo de 20 dias, se comprometem a liberar os representantes para participarem de até 1(uma) reunião trimestral na sede do SENGE-MG.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CÂMARA DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA DA CONSTRUÇÃO PESADA**

Caso os Sindicatos convenientes tiverem interesse em aderir à Comissão de Conciliação Prévia da Construção Pesada - instituída em abril de 2001 e regulada pelo Regimento Interno - objetivando buscar a conciliação dos conflitos individuais de trabalho, em conformidade com as determinações da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, que passa a ser denominada Câmara de Conciliação Prévia da Construção Pesada, os acordos poderão ser realizados perante a Câmara, com a presença de um conciliador indicado pelo SENGE-MG.

#### **Outras Disposições**

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA- MULTA**

As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente a presente convenção, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pelo sindicato profissional e o oferecimento feito em contraproposta pela entidade patronal, prevalecendo as disposições da presente Convenção sobre as regras legais que com ela conflitarem. Para as condições de trabalho não reguladas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas obrigam-se a observar a legislação trabalhista em vigor, notadamente a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

**Parágrafo Único** - Fica estabelecida multa, para quaisquer das partes convenientes, no valor de 10% (dez por cento) do salário mínimo, por infração a quaisquer das cláusulas da presente convenção, em benefício da parte prejudicada.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA- RECOMENDAÇÕES**

Objetivando o aperfeiçoamento das relações entre empregado e empregador, o sindicato patronal recomenda às empresas associadas que:

- a) Estimulem a contratação de deficientes físicos, propiciando a adequação do contratado ao ofício desenvolvido;
- b) Evitem dispensa do empregado nas semanas próximas ao nascimento de filho;
- c) Sempre que possível, adotem o regime de pagamento com adiantamento quinzenal de salário;
- d) Incentivem os programas de prevenção à AIDS e de combate ao alcoolismo;
- e) Implantem programas de assistência médica, odontológica e farmacêutica através de convênio;

f) Implantem programas de assistência às famílias dos trabalhadores, através de palestras, cursos, etc.

**Parágrafo Único** – As empresas que promoverem, em benefício dos empregados e/ou dos seus dependentes, programas assistenciais; convênios; previdência privada; qualquer modalidade de plano ou seguro saúde; forneçam bolsa de estudos ou o custeio de cursos, poderão descontar em folha de pagamento parte ou a totalidade dos valores correspondentes, ficando convencionado que o fornecimento de tais benefícios não tem caráter salarial, portanto não integram a remuneração para qualquer fim.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FORO**

As partes signatárias elegem a Comarca de Belo Horizonte – Minas Gerais, para dirimir conflitos relacionados ao cumprimento de qualquer uma das cláusulas constante da Convenção Coletiva 2024/2025, com exclusão de qualquer outro foro.

Belo Horizonte, 25 de novembro de 2024.

**MURILO DE CAMPOS VALADARES**  
**PRESIDENTE DO SINDICATO DE ENGENHEIROS DO ESTADO DE MINAS GERAIS**  
**SENGE-MG**

**BRUNO BAETA LIGÓRIO**  
**PRESIDENTE SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO PESADA NO ESTADO DE**  
**MINAS GERAIS – SICEPOT-MG**