

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2010 / 2011

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que entre si celebram, de um lado, o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS DE CIMENTO DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, pessoa jurídica de Direito Privado, estabelecida na cidade de Belo Horizonte à Rua Bernardo Guimarães, 63 – 2º andar – bairro Funcionários, regularmente inscrita no CNPJ: 17.435.025/0001-10 e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UBERLÂNDIA TRIÂNGULO MINEIRO E ALTO PARANAÍBA– SINTICOM - TAP**, pessoa jurídica de Direito Privado, estabelecida nesta cidade na Rua México, nº. 77 - Bairro Bom Jesus, regularmente inscrita no CNPJ sob o nº. 25.649.294/0001- 08, neste ato representado por seu Presidente, Reinaldo Rosa de Souza, mediante cláusulas e condições seguintes.

**PRIMEIRA - DATA BASE** – As partes alteram a data base para 01 de janeiro.

**SEGUNDA – CORREÇÃO SALARIAL**- Os salários dos empregados integrantes da categoria profissional conveniente serão reajustados, em 1º de maio de 2010, com o percentual de **9,00%** (nove por cento) para empregados com salário de até R\$ 1.250,00 ( um mil, duzentos e cinquenta reais) e, **7%** (sete por cento) , para empregados com salário acima de R\$ 1.250,00 ( um mil, duzentos e cinquenta reais), percentuais estes que incidirão sobre os salários vigentes em 1º de maio de 2009, ficando compensados todos os aumentos, reajustados ou antecipações, espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos a partir de 1º de maio de 2009, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Face a assinatura da presente Convenção Coletiva estar se dando em 31 de janeiro de 2011, as eventuais cláusulas não cumpridas neste prazo, bem como eventuais distorções havidas , deverão ser cumpridas ou reparadas até a folha de pagamento de fevereiro de 2011.

**TERCEIRA – ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE** - Os empregados admitidos após 1º de Maio de 2009, terão os salários reajustados em 1º de Maio de 2010, pelo mesmo percentual de correção salarial aplicado aos admitidos anteriormente, deste que não ultrapasse o menor salário da função.

§ 1º - Nas funções onde não houver paradigma, os salários serão corrigidos proporcionalmente ao tempo de serviços na empresa, considerando-se como mês integral a fração superior a 15 (quinze) dias, de acordo com as seguintes tabelas:

**TABELA 1)** Proporcionalidade para empregados com salário de até **R\$ 1.250,00 ( um mil, duzentos e cinquenta reais)**.

Mês / Ano	Percentual de	Fator de
-----------	---------------	----------

<b>Admissão</b>	<b>Reajuste</b>	<b>Multiplicação</b>
Mai - 2009	9%	1.0900
Jun - 2009	8,25%	1.0825
Jul/ 2009	7,50%	1.0750
Ago/ 2009	6,75%	1.0675
Set/ 2009	6,00%	1.0600
Out/ 2009	5,25%	1.0525
Nov/ 2009	4,50%	1.0450
Dez/ 2009	3,75%	1.0373
Jan/ 2010	3,00%	1.0300
Fev/ 2010	2,25%	1.0225
Mar/ 2010	1,50%	1.0150
Abr/ 2010	0,75%	1.0075

b) **PARA OS EMPREGADOS COM SALÁRIOS ACIMA DE R\$ 1.250,00** (um mil duzentos e cinqüenta reais):

<b>Mês / Ano Admissão</b>	<b>Percentual de Reajuste</b>	<b>Fator de Multiplicação</b>
Mai - 2009	7%	1.0700
Jun - 2009	6,41%	1.0641
Jul/ 2009	5,83%	1.0583
Ago/ 2009	5,24%	1.0524
Set/ 2009	4,66%	1.0466
Out/ 2009	4,08%	1.0408
Nov/ 2009	3,49%	1.0349
Dez/ 2009	2,91%	1.0291
Jan/ 2010	2,33%	1.0233
Fev/ 2010	1,74%	1.0174
Mar/ 2010	1,16%	1.0116
Abr/ 2010	0,58%	1.0058

§ 2º - As partes ajustam que após a aplicação dos índices constantes da tabela, em nenhuma hipótese o salário do empregado mais novo poderá resultar quantia superior ao do mais antigo na mesma função.

§ 3º - A partir de 1º de maio de 2010, ficam estipulados os pisos salariais dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, acordados em livre negociação, conforme tabela abaixo:

<b>CATEGORIA</b>	<b>PISO SALARIAL MÍNIMO</b>
Ajudante	515,00
Meio Oficial	R\$ 602,00
Oficial	R\$ 729,00
Vigia	515,00
<b>SALÁRIO ACIMA DE R\$ 1250,00</b>	<b>Reajuste, mínimo, de 7% sobre o salário</b>

Obs: Os valores acima constituem uma garantia mínima, portanto, nada impede que o empregador pague valores superiores.

**QUARTA - QUITAÇÃO** - Com o cumprimento das obrigações salariais previstas neste acordo considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei nº 10.192, de 14/02/2001, ficando expressamente quitadas eventuais perdas salariais que tenham ocorrido até 30 de Abril de 2010.

**QUINTA - SALÁRIO DE INGRESSO** - A partir da vigência da presente Convenção Coletiva nenhum empregado excetuando-se o menor aprendiz, o empregado aluno e o Office-boy, contínuo ou mensageiro, poderá perceber salário inferior ao **salário mínimo**.

**SEXTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO** - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, ao empregado substituto será garantido o mesmo salário do substituído.

**SETIMA – HORAS EXTRAS** - As duas primeiras horas extras diárias serão pagas com o adicional de 75%, as subseqüentes a partir da terceira, inclusive, os sábados, que não forem compensadas serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

**OITAVA – INTEGRAÇÃO DE ADICIONAIS** - Os adicionais representados por horas extras; adicional noturno, adicional de insalubridade ou periculosidade, adicional de transferência e prêmios de produção, desde que percebidos em caráter habitual, serão acrescidos ao salário normal, pela média duo decimal, para efeito de pagamento do 13º salário, férias normais e proporcionais e de aviso prévio, bem como para efeito de pagamento de repouso semanal remunerado, excetuando quanto a este, as parcelas integrativas que tenham sido calculadas e pagas em proporção ao salário mensal, hipóteses em que a integração ao repouso já se faz de forma corrida.

**NONA – FORMA DE PAGAMENTO** - Salvo condições mais favoráveis ao empregado, quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado até o 5º (quinto), dia útil subseqüente ao mês vencido.

**Parágrafo Único** - Caso o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao mês vencido se der em dias de sábados, domingo ou feriados o pagamento deverá ser efetuado até o primeiro dia anterior, de expediente bancário.

**DÉCIMA - PAGAMENTO DE CHEQUE-SALÁRIOS** - As empresas que optarem pelo pagamento dos salários através de cheques, concederão a seus empregados 1 (uma) hora, durante o expediente para o respectivo desconto.

**DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA – CTPS-FUNÇÃO** - As empresas deverão lançar nas CTPS de todos os seus empregados, as funções exercidas pelos mesmos.

**DÉCIMA TERCEIRA – ACIDENTADO NO TRABALHO-GARANTIA DE EMPREGO OU**

**SALÁRIO:** Conforme determina o Artigo 118 da Lei. 8.213/91, as empresas abrangidas por este instrumento, darão garantia de emprego ao empregado que tenha sofrido acidente de trabalho, ressalvados os casos de demissão por justa causa, término de contrato a prazo e pedido de demissão.

**DÉCIMA QUARTA – COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO** -

As empresas com mais de 30 (trinta) empregados concederão uma complementação de auxílio previdenciário ao empregado em gozo de benefício previdenciário, após o 16º dia até o 60º dia de afastamento, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o salário nominal do empregado, respeitando-se sempre para efeito da complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária do empregado.

**DÉCIMA QUINTA – 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 30 (trinta) dias, em decorrência de doença, não se considerando benefício previdenciário os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, a cargo da empresa.

**DÉCIMA SEXTA – 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.

§ 1º - 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 sua residência.

§ 2º - Para os fins do parágrafo anterior, caberá ao empregado fazer à comunicação a empresa.

**DÉCIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS OU ODONTOLÓGICOS** – As empresas aceitarão como válidos os atestados médicos ou odontológicos expedidos por qualquer profissional liberal.

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

**DÉCIMA NONA – EPI's. – SEGURANÇA DO TRABALHO** - As empresas se obrigam a observar 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 serão prestados os serviços.

**VIGÉSIMA – AUXÍLIO FUNERAL** - As empresas se obrigam a pagar aos dependentes do empregados que vier a falecer, habilitado perante a Previdência Social, importância equivalente a um salário nominal do mês do falecimento, a título de auxílio funeral.

**VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 término de contrato por prazo determinado, cometimento de falta grave ou pedido de demissão.

**VIGÉSIMA SEGUNDA – 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 de 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.

**VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

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

**VIGÉSIMA QUINTA – CIPA** - As empresas se obrigam a comunicar à Entidade Sindical dos trabalhadores, com 45 (quarenta cinco) dias de antecedência, a realização das eleições da CIPA.

**VIGÉSIMA SEXTA – 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.

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

**VIGÉSIMA OITAVA – 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 solicitadas e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

**VIGÉSIMA NONA – CONTROLE ESTATÍSTICO** - As empresas fornecerão, sempre que solicitado pelo Sindicato Profissional, relação dos empregados demitidos e admitidos, com a finalidade exclusivamente estatística.

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

**TRIGÉSIMA PRIMEIRA – COMUNICAÇÃO DE DISPENSA** - As empresas se obrigam, ao dispensar o empregado por justa causa, a entregar-lhe mediante recibo, comunicação escrita consignando o justo motivo, sob pena de, assim não procedendo, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, presumir-se a dispensa como sendo sem justa causa.

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

§ 1º - A garantia prevista nesta cláusula somente ocorrerá quando o empregado tiver completado o tempo necessário à aposentadoria, quando cessará para a empresa a obrigação prevista na cláusula, mesmo que o empregado não se aposente por sua vontade ou por culpa do Instituto Previdenciário.

§ 2º - Os benefícios previstos nesta cláusula somente serão devidos, igualmente caso o empregado no ato de sua dispensa, informe à empresa, por escrito, encontrar-se em um dos períodos de pré-aposentadoria, previsto no primeiro anterior.

§ 3º - Caso a empresa resolva dispensar o empregado, dentro de qualquer das hipóteses previstas nesta cláusula, poderá fazê-lo, mas ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que ele pagar junto a 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 12 (doze) meses.

§ 4º - Obtendo o empregado novo emprego, cessa para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

§ 5º - Para efeito de reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa, o pagamento que houver feito aos cofres da Previdência.

**TRIGÉSIMA TERCEIRA – HOMOLOGAÇÃO** - As homologações efetuadas com assistência do Sindicato Profissional, deverão ser marcadas com a devida antecedência.

**TRIGÉSIMA QUARTA – VISITA DIRETORES SINDICAIS** - As empresas se obrigam a receber diretores credenciados da Entidade Sindical conveniente, para tratar de assuntos do interesse da categoria profissional, desde que pré-avisadas com antecedência mínima de 48 horas, e, cientes do assunto em pauta.

**TRIGÉSIMA QUINTA – LANCHE** - As empresas se obrigam a fornecer, gratuitamente, um lanche a todos os seus empregados em horário a ser por elas estipulado.

**TRIGÉSIMA SEXTA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL** - Conforme decidido pela Assembléia Geral da Entidade Patronal conveniente, as empresas associadas estão obrigadas a recolher a contribuição à Entidade Patronal respectiva, destinada ao custeio de programas de assistência às empresas de sua categoria econômica na área do Direito do Trabalho Coletivo.

§ 1º - Oportunamente, o Sindicato Patronal respectivo enviará guias às empresas contendo prazo e demais condições para o recolhimento.

§ 2º - O atraso no recolhimento implicará no pagamento de multa.

**TRIGÉSIMA SÉTIMA – BANCO DE HORAS** - Fica convencionado que, conforme nova redação do parágrafo 2º do art. 59 da CLT, não haverá acréscimo de salário, desde que o excesso de horas trabalhadas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano à soma das jornadas semanais previstas, nem que seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

§ 1º - Considera-se débito as horas a favor da empresa e crédito as horas a favor do empregado.

§ 2º - O sistema de compensação ora pactuado, somente poderá ser adotado mediante concordância dos empregados nele envolvidos.

§ 3º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que a compensação tenha ocorrido, o acerto será feito da seguinte forma:

Caso haja horas de débito do empregado para com a empresa, estas serão descontadas de seus valores rescisórios, tornando-se por base a hora normal trabalhada.

Caso haja horas de crédito do empregado, estas serão pagas considerando o percentual de hora extra previsto nesta Convenção.

§ 4º - A implementação do “Banco de Horas” previsto no caput fica condicionado à observância da legislação aplicável, notadamente no que se refere à segurança e medicina do trabalho.

**TRIGÉSIMA OITAVA- SEGURO DE VIDA** – As empresas farão em favor de seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo: observadas as seguintes coberturas mínimas.

- I- **R\$12.600,00** (Doze mil e seiscentos reais), em caso de morte do empregado (a). Independentemente do local ocorrido;
  
- II- **R\$12.600,00** ( Doze mil e seiscentos reais), em caso de invalidez permanente (total ou parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminado detalhadamente no laudo médico, as seqüelas definitivas, mencionando o grau o percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente.
  
- III- **R\$12.600,00** (Doze mil e seiscentos reais), em caso de Invalidez Permanente total adquirida no exercício profissional, será pago ao empregado 100% (cem por cento) do Capital Básico Segurado para a Cobertura de MORTE, limitado ao Capital Segurado mínimo exigido pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, assinada pelo médico ou junta médica, responsável pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional, obedecendo ao seguinte critério de pagamento.
  - a) Fica entendido que empregado fará jus através da cobertura PAED, somente será devida no caso em que o próprio segurado seja considerado **INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR DOENÇA PROFISSIONAL**, cuja doença seja caracterizada com **DOENÇA PROFISSIONAL** que o impeça de desenvolver definitivamente suas funções e pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e/ou diagnóstico da doença profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro , e quando houver sua permanência contratual na empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.
  
  - b) Desde que devidamente comprovada e antecipada a indenização de invalidez de doença profissional, o segurado será excluído do seguro, em caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurado, mesmo que este segurado venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade neste ou outra empresa no País ou Exterior.

c) Caso não seja comprovada e caracterizada da invalidez adquirida no exercício profissional, o segurado continuará em vigor, observadas as demais condições contratuais.

d) Caso o empregado já tenha recebido indenizações contempladas pelo benefício PAED ou outro semelhante, em outra seguradora, fica o mesmo empregado sujeito às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.

IV- Até R\$6.300,00 (seis mil e trezentos reais) em caso da Morte do Cônjuge do Empregado (a).

V- R\$3.150,00 (três mil cento e cinquenta reais) em caso de Morte, de cada filho de até 21 (vinte e um anos), limitado a 04 (quatro).

VI- R\$3.150,00 (três mil cento e cinquenta reais) em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho (a) portador 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;

VII- Ocorrendo a morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber 50 (cinquenta) kg de alimentos.

VIII- Ocorrendo a morte do empregado (a) por acidente no exercício de sua profissão, apólice de Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até R\$2.440,00 (dois mil quatrocentos e quarenta reais). Este valor não cobre a aquisição de jazigo, túmulo ou carneiro;

IX- Ocorrendo a morte do empregado (a), a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10 % (dez por cento) do capital básico vigente, a título de reembolso das despesas efetivas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado;

§1º - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora;

§2º Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula, com valores base 11/2008 sofrerão, anualmente, atualizações pela variação do IPCA.

§3º 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(a), o qual deverá se for o caso, incidir apenas na parcela que exceder ao limite acima.

§4º Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empreiteiros, sub empreiteiros, empregados (as) em regime de trabalho temporário, autônomos (as) e estagiários (as) devidamente comprovado o seu vínculo.

§5º As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstos nos incisos I e II, do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

§6º As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da Seguradora contratada não cumprir as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

§7º A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

**TRIGÉSIMA NONA – CESTA BÁSICA** - As empresas concederão a seus empregados, que preencherem os requisitos previstos no parágrafo 1º desta cláusula, uma cesta básica por mês, composta dos itens abaixo relacionados:

Quant. Produto

**15 kg Arroz Tipo 01**  
**05 kg Açúcar Cristal**  
**02 Kg Feijão Carioca**  
**03 litros Óleo de Soja**  
**01 Kg Macarrão c/ ovos**  
**01 Kg Sal Refinado**  
**02 latas Extrato 370 g**  
**05 Barras de Sabão**  
**01 Kg Farinha de trigo especial**  
**500 g Café em Pó**

§ 1º - Farão jus á cesta básica os empregados que demonstrem assiduidade integral, entendendo e por esta a do empregado que não houver faltado ao serviço nenhuma vez durante o mês, ressalvadas apenas as ausências justificadas por motivo de acidente do trabalho e aquelas previstas no art. 473 da CLT, devidamente comprovadas por documentos hábeis.

§ 2º - A cesta básica só será concedida ao trabalhador que perceber salário de até R\$ 900,00 (novecentos reais) mensais.

§ 3º - Fica esclarecido que a cesta básica ou seus substitutos, previstos no parágrafo primeiro e segundo acima, não terá natureza salarial e não se integrará à remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, conforme às normas do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, podendo se beneficiar do incentivo fiscal previsto na Lei Federal nº 6.321/76.

**QUADRAGÉSIMA- CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS TRABALHADORES:** As empresas descontarão dos salários de todos os empregados abrangidos por esta convenção, como simples intermediárias, mensalmente, 1% (um inteiro por cento) nos meses de maio/10, junho/10, julho/10, agosto/10, setembro/10, outubro/10, novembro/10, dezembro/10, janeiro/11, fevereiro/11 e abril/11, Maio/11, junho/11, julho/11, agosto/11, setembro/11, outubro/11, novembro/11, dezembro/11, a Contribuição Confederativa de acordo com o estabelecido na Assembléia Geral do Sindicato Profissional, no dia 26 de abril de 1991, devidamente registrada no Cartório de Títulos e Documentos sob o nº. 85295, em 26/08/92, revalidada em 28/03/03.

§ 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.

§ 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 máximo de 30 (trinta) dias, à partir da data de homologação do presente instrumento pelo Ministério do Trabalho.

§ 3º - O produto da arrecadação da contribuição prevista no “caput” desta Cláusula destina-se ao custeio da assistência médica, odontológica, jurídica, eventos de interesse dos trabalhadores e seus dependentes da Categoria Profissional, bem como custear os projetos sociais e assistência social à

Categoria, vez que as receitas compulsórias são insuficientes às despesas existentes.

§ 4º - Oportunamente, o Sindicato Profissional enviará as guias às empresas contendo prazo e demais condições para recolhimento.

**QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA– VIGÊNCIA** - A presente convenção coletiva do trabalho terá validade pelo prazo de 20 ( vinte) meses, do período de 1º de maio de 2010 à 31 de dezembro de 2011, à exceção da Cláusula Segunda, que vigorará pelo prazo de 8 (oito) meses, do período de 1º de maio de 2010 à 31 de dezembro de 2010.

**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.

**QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – PRAZO PARA PAGAMENTO** - As diferenças salariais advindas da aplicação deste instrumento deverão ser pagas juntamente com o pagamento dos salários do mês de FEVEREIRO de 2011, ou seja, na folha de pagamento de MARÇO 2011.

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

Uberlândia-MG, 31 de janeiro de 2011.

***Sindicato das Indústrias de Produtos de Cimento do Estado de Minas Gerais***

Hélio Cavalcanti do Vale Dourado

***Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Uberlândia, do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba.***

Reinaldo Rosa de Souza.