

## Convenção Coletiva de Trabalho 2021 – 2022

**SINTTEC – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DE UBERLÂNDIA**, CNPJ 17.145.260/0001-58 CODIGO SINDICAL 915.000.827.26965-4 com sede na Rua Timbiras n. 937, Fundos, Bairro Saraiva, Uberlândia – MG, neste ato representado pelo seu Diretor Presidente Leandro Camargos Martins, CPF 013.458.286-16, doravante denominada SINTTEC, E **SINDETI – SINDICATO DAS EMPRESAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DE UBERLÂNDIA**, CNPJ n. 15.862.262/0001-32, Lapa do Lobo n. 800, Granja Marileusa, Uberlândia – MG, neste ato representado por seu Presidente Olivar Antônio Rodrigues, CPF 952.189.206-49, doravante determinado SINDETI. Celebram entre si o presente instrumento coletivo.

**CLÁUSULA 1ª. - VIGÊNCIA E DATA-BASE:** As partes fixam que a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho é de 1º de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2022 e fixam a data-base da categoria em 1º de janeiro 2023.

**CLÁUSULA 2ª. – ABRANGÊNCIA:** A presente Convenção Coletiva do Trabalho abrange os empregados das empresas de tecnologia da informação situadas na cidade de Uberlândia/MG e seus distritos.

**Parágrafo Único:** Em conformidade com Instrução Normativa SRF nº 700, de 22 de dezembro de 2006, que adota, no âmbito da Secretaria da Receita Federal, a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, as categorias econômicas que correspondem aos trabalhadores da categoria profissional representada pelos Sindicatos, são as que se enquadram nos seguintes códigos:

CÓDIGO DESCRIÇÃO CNAE

62.0 ATIVIDADES DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

62.01-5 DESENVOLVIMENTO DE PROGRAMAS DE COMPUTADOR SOB ENCOMENDA.

62.02-3 DESENVOLVIMENTO E LICENCIAMENTO DE PROGRAMAS DE COMPUTADOR CUSTOMIZÁVEIS

62.03-1 DESENVOLVIMENTO E LICENCIAMENTO DE PROGRAMAS DE COMPUTADOR NÃO CUSTOMIZÁVEIS

62.04-0 CONSULTORIA EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

62.09-1 SUPORTE TÉCNICO, MANUTENÇÃO E OUTROS SERVIÇOS EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

63.1 PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE INFORMAÇÃO

63.11-9 ALUGUEL DE HORA EM COMPUTADOR; GESTÃO DE BANCO DADOS DE TERCEIROS; PRODUÇÃO DE LISTAGENS, TABULAÇÕES, CONSULTAS A BANCO DE DADOS; GESTÃO E OPERAÇÃO DE BANCO DE DADOS DE TERCEIROS; SERVIÇOS DE COMPARTILHAMENTO DE COMPUTADORES; SERVIÇOS DE CPD; SERVIÇOS DE DIGITAÇÃO DE DADOS PARA PROCESSAMENTO; DIGITALIZAÇÃO DE ENTRADA DE DADOS; SERVIÇOS DE ENTRADA DE DADOS PARA PROCESSAMENTO; SERVIÇOS DE ESCANEAMENTO PARA ENTRADA DE DADOS;

DS

OK

DS

LCMA

USO COMPARTILHADO DE INSTALAÇÕES INFORMÁTICAS; GESTÃO E OPERAÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE PROCESSAMENTO DE DADOS; SERVIÇOS DE PROCESSAMENTO DE DADOS; SERVIÇOS DE TRANSCRIÇÃO DE DADOS PARA PROCESSAMENTO; TRATAMENTO DE DADOS PARA PROCESSAMENTO; SERVIÇOS DE BANCO DE INFORMAÇÃO PARA PESQUISA E ANÁLISE; SERVIÇOS DE CONSULTA A BANCO DE DADOS; SERVIÇOS DE DISTRIBUIÇÃO ON LINE DE CONTEÚDO.

63.19-4 PORTAIS, PROVEDORES DE CONTEÚDO E OUTROS SERVIÇOS DE INFORMAÇÃO NA INTERNET.

BANCO DE INFORMAÇÃO PARA PESQUISA E ANÁLISE; SERVIÇOS DE; CERTIFICAÇÃO DIGITAL; SERVIÇOS DE; CONSULTA A BANCO DE DADOS; SERVIÇOS DE; DISTRIBUIÇÃO ON LINE DE CONTEÚDO; SERVIÇOS DE; EMISSÃO, EXPEDIÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, REVOGAÇÃO E GERENCIAMENTO DE CERTIFICADOS DIGITAIS; SERVIÇO DE; FORNECIMENTO DE BOLETINS METEOROLÓGICOS DISPONÍVEIS NA INTERNET; SERVIÇOS DE; IDENTIFICAÇÃO E CADASTRAMENTO DE USUÁRIOS PARA FINS DE EMISSÃO DE CERTIFICADOS DIGITAIS; SERVIÇO DE; MÚSICA ATRAVÉS DA INTERNET; SERVIÇOS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE; OPERAÇÃO DE PORTAIS DE CONTEÚDO DA INTERNET, ATIVIDADES DE; PORTAL DE BUSCA DA WEB; SERVIÇOS DE; PROVEDORES DE E-MAIL; SERVIÇOS DE; PÁGINA DE PUBLICIDADE NA INTERNET; PÁGINAS DE ENTRETENIMENTO NA INTERNET, EXCETO JOGOS DE AZAR; OPERAÇÃO DE; SEARCH ENGINE; ATIVIDADE DE; SITE DE BUSCA NA INTERNET; SITE DE JOGOS NA INTERNET, EXCETO JOGOS DE AZAR;

63.99-2 OUTRAS ATIVIDADES DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE INFORMAÇÃO NÃO ESPECIFICADAS ANTERIORMENTE.

**CLÁUSULA 3ª. – ABONO IDENIZATÓRIO:** As empresas pagarão em forma de abono 52,1% do salário base que serão pagos até 01/02/2022.

**Parágrafo Primeiro:** Este abono não tem natureza salarial e não repercute, portanto, em 13º, Férias, FGTS e recolhimento de INSS. No entanto tem incidência de IRRF.

**Parágrafo Segundo:** O abono tratado nesta clausula se refere a indenização aos trabalhadores que laboraram no período compreendido entre 01/09/2020 à 31/08/2021, que será pago proporcionalmente aos meses trabalhados neste período.

**Parágrafo Terceiro:** Os contratos de trabalho encerrados neste período farão jus ao recebimento proporcional conforme parágrafo anterior, mediante termo de rescisão de trabalho complementar, devendo o trabalhador entrar em contato com a empresa para solicitar o seu direito.

**CLÁUSULA 4ª. – REAJUSTE SALARIAL:** Conforme aprovação em assembleia realizada dia 21/12/2021, em conformidade com o Edital Publicado dia 18/12/21, foi aprovada a proposta de 8% de reajuste no salário de fevereiro de 2022, tendo como base o salário de setembro de 2021, pago na folha salarial de março de 2022 e 2,42% de reajuste no salário de abril 2022, tendo

como base o salário de setembro de 2021 pago na folha salarial do mês de maio de 2022.

**Parágrafo Primeiro:** O percentual previsto nesta cláusula incidirá sobre os salários vigentes em 01 de setembro 2021, ou, conforme o caso, segundo esta cláusula ficando compensados todos os aumentos, reajustes ou antecipações, espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos a partir de 01 de setembro de 2020, salvos decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função estabelecimento ou localidade, ou decorrente de equiparação salarial determinada por sentença transitado em julgado. Fica ainda permitida a compensação integral das antecipações realizadas referente a presente data base.

**Parágrafo Segundo:** Desta forma os salários estarão reajustados em 10,42% a partir de abril 2022, conforme tabela abaixo:

Mês de Admissão	Índice
Agosto 2021	0,87%
Julho 2021	1,74%
Junho 2021	2,61%
Maio 2021	3,47%
Abril 2021	4,34%
Março 2021	5,21%
Fevereiro 2021	6,08%
Janeiro 2021	6,95%
Dezembro 2020	7,82%
Novembro 2020	8,68%
Outubro 2020	9,55%
Setembro 2020	10,42%

#### CLÁUSULA 5ª. – PISOS SALARIAIS:

I - Serviços Gerais: 01 salário mínimo, com jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

II - Áreas Administrativas mesmo que utilizem de equipamentos de microinformática para realização de suas atividades R\$ 1.261,29 (um mil duzentos e sessenta e um reais e vinte e nove centavos), com jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

III - Digitadores R\$ 1.261,29 (um mil duzentos e sessenta e um reais e vinte e nove centavos), com jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais;

IV - Empregados integrantes da menor função e/ou atividade técnica de informática: R\$ 1.654,74 (um mil e seiscentos e cinquenta e quatro reais e

setenta e quatro centavos), com jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

V - Empregados integrantes da atividade técnica de suporte de help-desk: R\$ 1.654,74 (um mil e seiscentos e cinquenta e quatro reais e setenta e quatro centavos), com jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**OBS.:** A atividade de suporte de help-desk não se confunde com o conceito de operador de Call Center, previsto no Anexo II da NR 17.

**CLÁUSULA 6ª. – DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTOS E DESCONTOS:** No ato do pagamento de salários, a empregadora deverá fornecer ao empregado demonstrativo contendo os valores pagos e os descontos efetivados, que poderá ser no próprio contracheque, documento similar ou por meio de processo eletrônico, este com acesso restrito ao empregado.

**CLÁUSULA 7ª. – AUXÍLIO DOENÇA E ACIDENTE DE TRABALHO:** Nos casos de afastamentos superiores a 15 (quinze) dias, as empresas que tenham mais de 30 (trinta) empregados comprometem-se a complementar o valor do auxílio-doença pago pelo INSS ao empregado, observando-se:

I - Tal complementação será feita pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias contados do afastamento, cujo valor terá como limite o valor do salário que o empregado receberia se estivesse em serviço, menos a importância devida a título da contribuição previdenciária;

II - Durante o tempo em que fizer tal complementação, o empregador fornecerá o Vale-Transporte ao empregado, na quantidade e mediante o desconto salarial como se estivesse em serviço, ficando ajustado que a complementação e o Vale-Transporte não terão natureza salarial;

III - As empresas que, embora com menos de 30 (trinta) empregados, desejarem lhes conceder ou manter os benefícios presentes nesta presente cláusula ou a eles assemelhados, poderão fazê-lo e terão a seu favor as disposições previstas nos incisos I e II acima;

IV – Este benefício não será concedido nos casos em que o afastamento tenha ocorrido em decorrência de acidentes pela prática de atividade esportiva ou de lazer.

**CLÁUSULA 8ª. – HORAS EXTRAS:** Estabelece-se o adicional de hora extra de 100% (cem por cento), devendo incidir sobre o salário-hora diurno ou, quando for o caso, sobre o salário acrescido do adicional noturno.

§1º - As horas extras restringem-se aos casos de absoluta necessidade.

§2º - Em casos excepcionais, nas hipóteses de força maior e caso fortuito, nos termos do Art. 61 da CLT, serão aplicados os adicionais de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras horas extras e 100% (cem por cento) para as demais.

**CLÁUSULA 9ª. ADICIONAL NOTURNO:** O trabalho em horário noturno, previsto em Lei, será remunerado com o adicional de 50% (cinquenta por cento) calculado sobre o valor do salário-hora normal diurno.

**CLÁUSULA 10ª. – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS:** As Empresas estabelecerão Planos de Participação nos Lucros e Resultados de acordo com sua estrutura e realidade interna, para o exercício de 2022, e deverá solicitar ao SINTTEC o pedido de abertura de negociação que vise a implantação de programa de participação dos empregados nos lucros e/ou resultados, de que trata a lei 10.101/00, alterada pela lei nº 12.832/13 por via eletrônica ou por ofício, tal plano deverá ser homologado individualmente, juntamente com o SINTTEC.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que não negociarem a PLR em conformidade com essa cláusula, deverão pagar um valor fixo anual, correspondente a 30% do salário base do empregado, limitado a R\$ 1.654,74 (um mil e seiscentos e cinquenta e quatro reais e setenta e quatro centavos), proporcional à quantidade de meses trabalhados durante o exercício de 2022.

**Parágrafo Segundo:** Só estarão sujeitas a essa obrigação, as empresas que tiverem lucro, no exercício de 2022, superior ao valor correspondente à folha de pagamento de dezembro de 2022.

**Parágrafo Terceiro:** Não farão jus a esse benefício, os empregados admitidos após o dia 15/12/2022.

**Parágrafo Quarto:** Os pagamentos apurados e devidos, devem ser feitos até abril de 2023.

**CLÁUSULA 11ª – VALE ALIMENTAÇÃO / VALE REFEIÇÃO:** As empresas fornecerão vale alimentação ou refeição aos seus empregados nos seguintes termos:

- I - O valor do vale-alimentação ou vale-refeição será no valor de R\$ 32,01 (trinta e dois reais e um centavo) por dia a partir de 01/09/2021, devendo as empresas pagar o retroativo desde 01/09/2021 até no mês de fevereiro 2022;
- II - No caso de haver participação do trabalhador no custeio deste benefício, fica estabelecido que o valor máximo de desconto sobre o custo do benefício será de 7,5% (sete por cento e meio) para todos os empregados, independente de valor do salário;
- III - As empresas obrigam-se a fornecer a seus empregados a quantidade de tickets para a quantidade de dias úteis do mês vigente;
- IV - As empresas concederão o benefício pelo prazo de até 120 (cento e vinte) dias para os casos de ausência do empregado, quando estes estiverem em

DS

BAR

DS

LCMA

férias, licenças de qualquer natureza, afastamentos de qualquer natureza, sempre observando o limite previsto de 120 dias.

V- Esse benefício não tem natureza salarial.

**CLÁUSULA 12ª – LANCHE:** Ao empregado que prestar serviços durante a jornada noturna, a empresa fornecerá, gratuitamente, um lanche, que não terá natureza salarial.

**CLÁUSULA 13ª – AUXÍLIO ODONTOLÓGICO:** As empresas obrigatoriamente devem disponibilizar para seus empregados convênio de assistência odontológica, podendo fazer adesão ao convênio do SINTTEC ou de outra operadora de livre escolha da empresa. Caso a empresa opte pelo convênio oferecido pelo Sinttec, deverá esta encaminhar solicitação para o sindicato e obter o encaminhamento para a empresa UNIODONTO UBERLÂNDIA, podendo a empresa optar por custear total ou parcialmente o benefício, ou até mesmo com o custo sendo 100% dos empregados. Tal benefício não tem natureza salarial.

**CLÁUSULA 14ª – PLANO DE SAÚDE:** As empresas estão obrigadas a conceder a seus empregados Planos de Assistência Médica, com cobertura prevista no Rol da Lei n.º 9656/98, nas segmentações AMBULATORIAL e HOSPITALAR COM OBSTETRÍCIA, sendo que o valor total da mensalidade não poderá ser inferior a R\$ 132,50 (cento e trinta e dois reais e cinquenta centavos). O custeio do Plano de Assistência Médica se dará da seguinte forma:

Faixas Salariais	Custo Empresa	Custo Empregado
Até 3 SM	70%	30%
Acima de 3 SM até 05 SM	50%	50%
Acima de 5 SM até 07 SM	40%	60%
Acima de 7 SM até 10 SM	20%	80%

**Parágrafo Primeiro:** Se o Plano de Assistência Médica tiver a cobrança de valores referente à COPARTICIPAÇÃO, estas poderão, a critério livre e exclusivo da empresa, serem descontados integralmente do empregado.

**Parágrafo Segundo:** Será facultado ao trabalhador fazer a inclusão dos seguintes dependentes:

- Cônjuge ou Companheiro(a);
- Filhos solteiros com até 18 Anos de Idade;
- Filhos solteiros, se universitário, até 24 Anos de idade;
- Filhos incapazes para o trabalho sem limite de Idade;



**Parágrafo Terceiro:** O valor da mensalidade do Plano de Assistência Médica dos DEPENDENTES poderá, a critério livre e exclusivo da empresa, serem descontados integralmente do empregado.

**Parágrafo Quarto:** O SINTTEC e o SINDETI, possuem parceria dentro das condições desta cláusula com Operadora de Plano de Assistência Médica com condição Exclusiva para a categoria, viabilizando assim a contratação por parte das empresas e a adesão dos seus empregados e de seus dependentes.

**CLÁUSULA 15ª – AUXÍLIO CRECHE:** As empresas reembolsarão aos empregados (as), a título de AUXÍLIO CRECHE, o valor mensal de R\$ 247,34 (duzentos e quarenta e sete reais e trinta e quatro centavos ) por filho ou filha, até que a criança complete 02 (dois) anos de idade, desde que perdue o vínculo empregatício.

§1º - O presente benefício não tem natureza salarial, devendo os empregados (as) comprovar o gasto, por meio de recibo ou documento fiscal.

§2º - Fica a empresa dispensada do pagamento do benefício, ora instituída, na hipótese de possuir local apropriado para guarda e assistência dos filhos de suas empregadas ou convênio com creche nos termos do Art.389, parágrafos 1º e 2º, da CLT.

§3º - A empresa que fornece o benefício de Auxílio Creche está dispensada do cumprimento das exigências contidas no Art.389, parágrafos 1º e 2º, da CLT.

§ 4º - Esse benefício será estendido a qualquer identidade de gênero ou sexo MASCULINO/FEMININO desde que possua a guarda legal da criança.

§ 5º- Nos casos em que ambos os pais trabalhem na mesma empresa, tendo vínculo empregatício no mesmo CNPJ, o benefício será concedido apenas a um deles.

**CLÁUSULA 16ª – AUXÍLIO DEPENDENTE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA:** A empresa concederá a título de reembolso auxílio mensal aos empregados (as) que tiver filho ou menor sob guarda, portador de deficiência de qualquer natureza sendo o benefício destinado a auxiliar o empregado (a) no custeio de despesas, com tratamentos e/ou com escolas especializadas, no valor de R\$ 247,34 (duzentos e quarenta e sete reais e trinta e quatro centavos ) sem limite de idade para o filho dependente, desde que perdue o vínculo empregatício.

§1º - O empregado deverá apresentar à empresa laudo médico que ateste a necessidade especial do filho ou menor sob sua guarda e/ou comprovante de que o filho está devidamente matriculado em escola especializada.

§2º - A guarda do menor será comprovada mediante a apresentação da decisão judicial que determinou essa condição.

§3º - A concessão do benefício cessará no momento em que o beneficiário não mais apresentar as condições que levaram, originalmente, à concessão do mesmo.

§4º - Por se tratar de mero ressarcimento de despesas, tal benefício não tem natureza salarial, não constitui base para incidência de quaisquer encargos trabalhistas ou previdenciários, em face da sua desvinculação da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, devendo, entretanto, ser tributado para fins de Imposto de Renda.

§5º - Nos casos em que ambos os pais trabalharem na mesma empresa, o benefício será concedido a apenas um deles.

**CLÁUSULA 17ª – RESCISÃO CONTRATUAL:** Ao despedir o empregado, o empregador deverá comunicar-lhe por escrito e o empregado dará recibo dessa comunicação, do qual o empregado receberá uma via.

**CLÁUSULA 18ª – COMPLEMENTAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS:** Constatado que o empregado fez jus a reajustes salariais após a sua dispensa, porém no curso de aviso prévio, ainda que indenizado, o empregado poderá denunciar o fato à empregadora, por escrito, que terá o prazo de 10 (dez) dias, contados da denúncia, para efetuar a complementação da verba rescisória que lhe for devida, sob pena de descumprimento do presente termo.

**CLÁUSULA 19ª – AVISO PRÉVIO:** Provando o empregado a obtenção de outro emprego no curso do aviso prévio, dado pelo empregador ou a pedido do empregado, ficará o empregado dispensado do cumprimento do restante do prazo do aviso prévio, desobrigando-se a empresa do pagamento dos dias restantes não-trabalhados, ficando vedado o desconto dos dias já trabalhados pelo empregado.

§ 1º No caso de pedido de demissão, o trabalhador tem de trabalhar no mínimo 15 dias para a empresa não efetuar o desconto, caso não trabalhe os 15 dias, é facultado à empresa o direito de descontar 50% do tempo restante.

§ 2º Para efetivação desta cláusula, é necessário que o SINTTEC lance o seu ciente e de acordo no documento comprobatório da mencionada obtenção do novo emprego. Somente será necessário o ciente do SINTTEC quando houver solicitação do empregado.

**CLÁUSULA 20ª – CARTA DE INFORMAÇÕES:** Quando expressamente solicitada pelo empregado dispensado, a empresa fornecer-lhe-á contra recibo, carta ou declaração informando as funções que nela desempenhou, bem como sobre cursos que frequentou na empresa ou que, por ela, foi encaminhado, sob pena de descumprimento do presente termo.

**CLÁUSULA 21ª – ESTUDANTE:** Em dias de provas ou exames escolares que coincidam com o horário de trabalho, o empregado-estudante terá direito de se ausentar da empresa 01 (uma) hora antes dessas provas ou exames, desde



que haja o pré-aviso a empregadora com um mínimo de 72 (setenta e duas) horas e, depois, comprove sua participação nas provas ou exames, mediante documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

§1º - Fica esclarecido que o tempo de ausência do empregado, nessa hipótese, poderá ser, a critério do empregador, com ou sem remuneração.

§2º - Tal benefício tem o limite máximo de 05 (cinco) horas por bimestre.

**CLÁUSULA 22ª – JORNADAS:** As jornadas de trabalho serão:

I - Jornada para Serviços Gerais: 44 (quarenta e quatro horas) horas semanais;

II - Jornada para empregados das áreas administrativas mesmo que utilizem de equipamentos de microinformática para a realização de suas atividades: 44 (quarenta e quatro horas) horas semanais;

III - Jornada normal de digitadores será de no máximo 36 (trinta e seis) horas semanais, com repouso mínimo de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, não deduzidos esses 10 (dez) minutos da jornada normal de trabalho;

IV - Jornada para empregados integrantes da atividade técnica da menor função e/ou atividade técnica de informática: 44 (quarenta e quatro horas) horas semanais;

V - Jornada para empregados integrantes da atividade técnica de suporte de help-desk: 44 (quarenta e quatro horas) horas semanais, sendo que tal atividade não se confunde com o conceito de operador de Call Center previsto no Anexo II da NR 17;

VI - É permitido às empresas a implantação da jornada de 12x36.

VII - As jornadas de 44 hs semanais, poderão ter o sábado compensado de segunda a sexta, liberando os trabalhadores aos sábados.

VIII - Nos casos em que a contratação de empregado seja feita com menos horas do que a jornada normal, deve ser garantida a proporcionalidade de horas pelo piso salarial;

IX - As partes convencionam que as Empregadoras ficam autorizadas a funcionar aos domingos e aos feriados, de acordo com suas necessidades e compromissos.

§1º - O tempo de serviço poderá ser compensado ao longo do mês. Caso não seja, as horas remanescente devem ser pagas e majoradas conforme descrito no § 2º.

§2º - A critério da Empregadora, as horas correspondentes poderão ser quitadas em dinheiro, com adicional de 100% (cem por cento), devendo incidir sobre o salário-hora diurno ou, quando for o caso, sobre o salário acrescido do adicional noturno 50% (cinquenta por cento).

§ 3º- As horas trabalhadas em domingos e feriados deverão ser creditadas em dobro conforme previsto na Súmula 146 do TST ,e caso trabalho noturno nos domingos e feriados acrescentar 50% (cinquenta por cento) da hora noturna.

§4º: As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, de acordo com a Portaria 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego e também o controle de ponto por exceção.

**CLÁUSULA 23ª – ATRASO:** Ao empregado que chegar atrasado ao trabalho fica garantida a percepção do repouso semanal remunerado correspondente à respectiva semana, que o empregador lhe permitir trabalhar, ainda que mediante o desconto do tempo do atraso.

**CLÁUSULA 24ª – FALTAS:** Nos casos de falta ao trabalho por doença, a empregadora deverá abonar a falta correspondente, quando o médico recomendar expressamente o afastamento do trabalho.

§1º - O empregado deverá entregar o atestado em até 02 (dois) dias úteis, contatos do atendimento, mesmo que por meio de terceiros.

§2º - Para fins de cumprimento provisório do disposto no parágrafo primeiro, desta cláusula, o empregado poderá enviar o atestado por meio remoto e com confirmação de recebimento; situação em que se comprometerá a entrega do original em no máximo 05 (cinco) dias úteis, a partir do dia do atendimento médico.

§3º - Nos casos de encadeamento ou sucessão de atestados médicos, cuja somatória seja igual ou maior a 10 (dez) dias consecutivos, a empregadora poderá requerer, a sua escolha, a reavaliação médica por médico do seu convênio; ou, na sua falta, por médico do SESMT; ou ainda, por médico do Sindicato Patronal.

§4º - O desatendimento desta previsão pelo empregado, libera a empregadora para descontar os dias respectivos na forma da Lei.

§5º - O empregador deverá dar ciência do recebimento do atestado médico em prazo hábil.

**CLÁUSULA 25ª – PREENCHIMENTO DE VAGAS DIURNAS:** Recomenda-se, quando ocorrer necessidade de preenchimento de vagas no turno da manhã ou da tarde, que, dentro das possibilidades e conveniência da empregadora, seja dada oportunidade para que seus empregados do turno da noite ou da madrugada, dentro do prazo que vier a ser fixado, se habilitem par tais preenchimentos.

**CLÁUSULA 26ª – FÉRIAS:** A empregadora deverá efetuar o pagamento das férias com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas do seu início, início esse que não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados.

**Parágrafo Único:** a pedido expresso do empregado e mediante a concordância expressa da empresa, ou para atender às necessidades de serviço das empresas e mediante concordância expressa do empregado, as férias poderão

ser parceladas em até 03 (três) períodos, conforme disposto no art. 134, §1º, CLT.

**CLÁUSULA 27ª – LICENÇA REMUNERADA EM CASO DE FALECIMENTO:** As empresas concederão a seus empregados, desde que devidamente comprovado o óbito, licença remunerada por 05 (cinco) dias corridos, em caso de morte do cônjuge ou familiar de 1º grau, ascendente ou descendente.

**CLÁUSULA 28ª – EXAMES MÉDICOS:** As empresas promoverão o encaminhamento de seus empregados a exames médicos, quando da admissão e periodicamente, segundo legislação em vigor.

**CLÁUSULA 29ª – ABONO CONSULTA:** Assegura-se ao empregado a ausência remunerada de 01 (dia) por semestre para acompanhamento à consulta médica de filho menor ou dependente previdenciário de até 10 (dez) anos de idade, desde que comprovada por atestado médico apresentado nos 02 (dois) dias úteis subsequentes à ausência, com esclarecimento do nome do acompanhante.

**CLÁUSULA 30ª – VIAGENS A SERVIÇO:** As Empresas que disponibilizam funcionários para serviços fora da sede deverão ter obrigatoriamente uma política de remuneração ou reembolso para viagens a serviço.

**CLÁUSULA 31ª - TAXA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS SOBRE A NEGOCIAÇÃO DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA 2021 - 2022:** Considerando que é dever do sindicato a representação de toda a categoria de trabalhadores que serão beneficiados pela Convenção Coletiva, associados ou não, conforme o artigo 8, III da Constituição Federal.

Considerando que é obrigatório a participação do sindicato nas negociações coletivas e em consonância com o artigo 462 da CLT.

Considerando que a Lei 13.467/2017, privilegiou o negociado sob o legislado propõe-se o que segue para fins de manutenção das obrigações e atendimento da categoria de trabalhadores. Para fins de custeio anual para celebração da cesta dos Benefícios desta Convenção Coletiva, cujas despesas envolve, assessoria jurídica, assessoria técnica, área administrativa, custos de divulgação, infraestrutura para atendimento, área social, dentre outras campanhas, descontará de todos os representados abrangidos por este acordo o percentual da seguinte forma.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas descontarão de todos os seus empregados – associados ou não do SINTTEC beneficiados por esta negociação, o valor equivalente a 4% (quatro por cento) limitado a R\$ 33,00 (trinta e três reais) do valor dos salários dos meses de fevereiro/2022 e março/2022. A empresa

DS  
OK

DS  
LCM

atuará como mera intermediária, no processo de desconto e repasse ao SINTTEC conforme Artigo 513, ALÍNEA "E" da CLT . E nos termos da decisão tomada na assembleia realizada na forma do edital publicado no site [www.sinttec.org.br](http://www.sinttec.org.br) e pelo fato do desconto estabelecido nesta convenção ter sido autorizado e definido em assembleia realizada no dia 17/09/2021 as 14:10 HS, QUE EM FACE A PANDEMIA DA COVID19, FOI REALIZADA DE FORMA VIRTUAL PELO CANAL [HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/CHANNEL/UCHYVXMW8YP9HBBV6JX6MMWG](https://www.youtube.com/channel/UCHYVXMW8YP9HBBV6JX6MMWG) bem como autorizado o direito de oposição e novamente reforçada na assembleias realizadas na forma do edital publicado no site <https://sinttec.org.br/edital-de-convocacao-assembleia-geral-extraordinaria-aprovacao-ou-desaprovacao-da-cct-2021-2022/> e pelo fato do desconto estabelecido nesta convenção ter sido autorizado e definido em assembleia realizada no dia 21/12/2021 as 09:10 HS, QUE EM FACE A PANDEMIA DA COVID19, FOI REALIZADA DE FORMA VIRTUAL PELO CANAL [HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/CHANNEL/UCHYVXMW8YP9HBBV6JX6MMWG](https://www.youtube.com/channel/UCHYVXMW8YP9HBBV6JX6MMWG) conforme parágrafo 4 o SINTTEC, afirma que as empresas são meras intermediárias, referente a este desconto.

Ficando assim as empresas a qualquer tempo, isenta de qualquer responsabilidade pelo desconto feito em folha ou por sua devolução que eventualmente venham serem postuladas.

**Parágrafo Segundo** - As empresas obrigatoriamente deverão repassar ao SINTTEC os valores recolhidos, até o 10º dia útil dos meses de fevereiro 2022 e março 2022. Caso esse dia caia num sábado, o repasse pode ser feito no primeiro dia útil subsequente, bem como uma relação dos empregados contribuintes em planilha excel, constando nome e matrícula para o email [sinttec@sinttec.org.br](mailto:sinttec@sinttec.org.br).

As importâncias descontadas dos trabalhadores que NÃO foram a sede do SINTTEC entregar a carta de oposição **TAXA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS SOBRE A NEGOCIAÇÃO DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA 2021 – 2022** individual e, deverão ser repassadas ao SINTTEC, por meio de boleto bancário emitido no link abaixo.

<https://www.asaas.com/c/447513866593>

**Parágrafo Terceiro** - Os trabalhadores participantes da **TAXA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS SOBRE A NEGOCIAÇÃO DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA 2021 – 2022** terão direito de se BENEFICIAR DOS SERVIÇOS DO SINTTEC sendo eles;

✓ **GRATUIDADE PARA CONSULTA JURIDICA.**

- ✓ **CONTRATAÇÃO DE PLANO DE ODONTOLOGICO UNIODONTO NO VALOR DE R\$ 20,00 (VINTE REAIS POR VIDA).**
- ✓ **CONTRATAÇÃO DE PLANO DE SAÚDE PARCEIRO DO SINDICATO EM CONCORDÂNCIA COM VALORES ABAIXO DE MERCADO.**
- ✓ **GRATUIDADE NA CARTEIRINHA PROFISSIONAL VIRTUAL DISPONIVEL EM APP.SINTTEC.ORG.BR.**
- ✓ **GRATUIDADE PARA PARTICIPAR DO CLUBE DE BENEFÍCIOS “ + BENEFICIOS PARA TI “ APP CLUBE CERTO, CARTEIRINHA FISICA E VIRTUAL, CENTENAS DE DESCONTOS NAS LOJAS VIRTUAIS E FISICAS PARCEIRAS DO CLUBE.**
- ✓ **GRATUIDADE PARA UTILIZAR DOS CUPONS DA REDE DE DESCONTOS CDL UBERLÂNDIA DISPONIVEIS EM HTTPS://CDLUDI.ORG.BR/CUPOM-DE-DESCONTO/?S=&TIPO\_DE\_PRODUTO%5B%5D=REDE-DE-DESCONTOS.**
- ✓ **GRATUIDADE PARA CONFERÊNCIA DE CÁLCULOS DE RESCISÃO TRABALHISTA.**
- ✓ **ASSESSORIA CONTÁBIL (DECLARAÇÃO DE IMPOSTO DE RENDA) NO VALOR DE R\$ 70,00 (SETENTA REAIS) NO ESCRITÓRIO CONTABIL PARCEIRO DO SINDICATO.**
- ✓ **NA PARTICIPAÇÃO GRATUITA NOS EVENTOS ESPORTIVOS DO SINDICATO;**
- ✓ **NAS PALESTRAS E WORKSHOPS E NOS FUTUROS BENEFÍCIOS QUE O SINTTEC VIER A CONCRETIZAR.**

**Parágrafo Quarto** - Qualquer empregado que deseja apenas ter os benefícios da Convenção, porém infelizmente não deseja pagar a taxa terá direito de se opor ao desconto prevista nessa cláusula devendo manifestar seu desejo de não contribuir com seu Sindicato, através da entrega da carta redigida a próprio punho, com letra legível, individualizada de autorização com os seguintes dizeres;

ASSUNTO - TAXA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS SOBRE A NEGOCIAÇÃO DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA 2021 - 2022 – EMPRESA (NOME DA EMPRESA)

“Eu ..... empregado da Empresa (NOME DA EMPRESA) ....., CNPJ ....., Matrícula ..... e-mail particular....., manifesto que não quero pagar a TAXA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DA CONVENÇÃO COLETIVA 2021 / 2022 também não sou associado, e me oponho ao desconto aprovada nas assembleias de 17/09/2021 e 21/12/2021 para a manutenção do SINTTEC na realização dos seus serviços referente as convenções coletivas, acordos coletivos e prestações de serviços da entidade.

Atenciosamente

Nome.....

Assinatura.....

Local .....

Data.... /.../....

I - Deverá ser entregue com **letra legível** na sede do SINTTEC situado na Rua Timbiras, 937 Fundos, Bairro Saraiva, Uberlândia MG nos dias 23, 27, 28, 29 e 30/12/2021 das 13:00 as 17:00 e para os empregados residentes fora do domicilio de Uberlândia MG deverão os mesmos enviar a carta

INDIVIDUALIZADA dentro dos dias 23, 27, 28, 29 e 30/12/2021 através de ARs via CORREIOS para que possa ser registrado e não processado o desconto.

II - Para trabalhadores que vierem a ser contratados após 31 de Agosto 2021 e se beneficiarem do presente acordo, também será procedido o referido desconto, que deverá ser repassado no mês seguinte ao da admissão, obedecendo as mesmas datas de recolhimento, sendo vedado o desconto em duplicidade.

III - A carta protocolada fora do prazo não gera efeito liberatório para o empregado, não o desobrigando do pagamento da contribuição.

IV - A empresa que não efetuar o desconto da **TAXA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS SOBRE A NEGOCIAÇÃO DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA 2021 - 2022** dos empregados que não apresentaram a carta, atrairá para si a obrigação desta taxa.

**CLÁUSULA 32ª - TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL PATRONAL:** Fica facultado às empresas que quiserem contribuir para a continuidade do SINDICATO PATRONAL, o pagamento da taxa de fortalecimento conforme abaixo discriminado.

LINHA	CLASSE DE CAPITAL SOCIAL (R\$)	ALÍQUOTA (%)	VALOR A ADICIONAR (R\$)
1	De 0,01 a 16.314,18	Contrib. Mínima	130,51
2	De 16.314,16 a 32.628,36	0,8	-
3	De 32.628,37 a 326.283,62	0,2	195,77
4	De 326.283,63 a 326.283.362,03	0,1	522,05
5	De 32.628.362,04 a 174.017.930,84	0,02	26.624,74
6	De 174.017.930,85 em diante	Contrib. Máxima	61.428,33

As empresas que quiserem contribuir deverão entrar em contato no e-mail [olivar.rodrigues@hotmail.com](mailto:olivar.rodrigues@hotmail.com).

**CLÁUSULA 33ª – TELETRABALHO:** A prestação de serviços na modalidade de tele trabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, ressaltando as circunstâncias de sobreaviso, plantão e tempo à disposição da empresa que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

**Parágrafo 1º** - Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de tele trabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

**Parágrafo 2º** - Poderá ser realizada a alteração do regime de tele trabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.



**Parágrafo 3º** - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

**Parágrafo 4º** - O empregado será cientificado, de que é de sua responsabilidade a observância e o fiel cumprimento de todas as normas de segurança e saúde do trabalhador. Fica a empresa desincumbida de qualquer responsabilidade nesse sentido.

**Parágrafo 5º** - As partes se comprometem a rediscutir via aditivo, uma auto-regulamentação do teletrabalho trabalho. Caso sejam infrutíferas as negociações, prevalece o disposto nessa cláusula.

**CLÁUSULA 34ª – BANCO DE HORAS:** Apoiados nas disposições o inciso XIII e XXVI do art. 7 da CF c.c. art. 59, CLT os sindicatos convenientes ajustam e declaram o direito de empresas e empregados praticarem o regime de compensações decorrentes de horas trabalhadas além da jornada diária, ou de horas não trabalhadas dentro da jornada diária de trabalho, adotando, para tanto, o sistema de “BANCO DE HORAS”, observadas as seguintes regras e condições:

§ 1º Para fins de registro ou lançamento no “BANCO DE HORAS”, serão denominadas para futura compensação:

- a) HORAS POSITIVAS: as que o empregado laborar além de sua jornada diária de trabalho, por exclusiva determinação da empresa e não oposição do empregado;
- b) HORAS NEGATIVAS: as que o empregado deixar de laborar em sua jornada diária de trabalho, por exclusiva determinação da empresa e não oposição do empregado;

§ 2º São formalidades do sistema de BANCO DE HORAS a serem observadas:

- a) As HORAS POSITIVAS laboradas e inseridas no “BANCO DE HORAS” poderão ser compensadas até o prazo de 6 (seis) meses, contados de sua realização, sem qualquer acréscimo, exceto as horas-extras realizadas em feriados e domingos que serão sempre levadas ao “BANCO DE HORAS” com o acréscimo de 100% (cem por cento), correspondendo cada hora creditada a 120 (cento e vinte minutos), para fins de compensação.
- b) A compensação das horas deve obedecer a cronologia de sua prestação – a primeira realizada é a primeira a ser compensada, e assim por diante.

- c) Dos registros que a empresa fizer no “BANCO DE HORAS” do empregado, a este será fornecido um demonstrativo ou cópia, mensalmente, para que, após sua conferência, dê recibo à empresa, sendo dispensado o recibo em caso de Sistema eletrônico de apontamentos com livre acesso do empregado.
- d) O prazo máximo para promoção das compensações é de até 6 (seis) meses, contados a partir da realização das horas.
- e) Caso não sejam efetivadas as mencionadas compensações dentro do prazo acima fixado, o saldo de HORAS POSITIVAS será pago ao empregado junto ao primeiro salário a ser quitado após o decurso do prazo com o respectivo adicional de hora extra de 100% (cem por cento), conforme cláusula desta convenção, calculadas sobre o valor do salário na data de pagamento.
- f) Nesta hipótese, as HORAS NEGATIVAS não compensadas tempestivamente, serão desconsideradas;
- g) O empregado poderá requerer a contabilização no “BANCO DE HORAS” das HORAS NEGATIVAS oriundas de faltas injustificadas que, a critério da empresa, poderão ser computadas para compensação futura.
- h) A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

§ 3º - LIMITES: Fica ajustado que, para fins de compensação, o limite de HORAS POSITIVAS a ser levado a registro no “BANCO DE HORAS” é de 2 (duas) horas diárias, 12 (doze) horas semanais e 44 (quarenta e quatro) horas mensais. Fica ajustado, ainda, o limite de jornada anual correspondente à soma das jornadas semanais do período.

§ 4º - DO DESLIGAMENTO: Ocorrendo o desligamento do empregado as HORAS POSITIVAS e /OU NEGATIVAS não compensadas serão tratadas da seguinte forma:

- a) Na rescisão a pedido do empregado ou por justa causa o saldo final das horas no Banco serão considerados por ocasião do acerto das verbas rescisórias, levando-se em conta os critérios estabelecidos no § 2º retro;
- b) Na rescisão por iniciativa da empresa, sem justa causa, o saldo final de HORAS POSITIVAS será pago com o adicional de 100%, conforme cláusula desta Convenção e eventual saldo final de HORAS NEGATIVAS deverá ser desconsiderado, por ocasião do acerto das verbas rescisórias.

**CLÁUSULA 35ª – ATIVIDADES EXTERNAS:** Os empregados que exercem atividades externas com habitualidade, tais como, mas não se limitando aos que atuam em área comercial e serviços de implantação, ficam dispensados do controle de jornada de trabalho, pela incompatibilidade com estipulação de horários, de acordo com artigo 62, I, CLT.

**CLÁUSULA 36ª – AJUDA DE CUSTO KM RODADO:** As Empresas reembolsarão quilometragem aos empregados que usem veículo próprio para execução de suas atividades.

**Parágrafo Primeiro:** Este reembolso não se confundirá com o vale transporte e não detém caráter salarial, mesmo que sejam pagos valores uniformes e habituais.

**Parágrafo Segundo:** Fica estabelecido o valor mínimo de R\$ 0,77 (setenta e sete centavos) a título de ajuda de custo no km rodado.

**CLÁUSULA 37ª – ACESSO ÀS EMPRESAS E EMPREGADOS:** O SINTTEC poderá ter acesso aos empregados na empresa para divulgação de assuntos pertinentes aos trabalhadores, desde que pré-agendado com pelo menos 03 (três) dias úteis de antecedência e com concordância da empresa para a data e horário pedidos.

**Parágrafo primeiro:** Tal aviso prévio, não se aplica em caso de fiscalização, a ser realizada pelo SINTTEC para verificação de cumprimento do presente CCT e direitos trabalhistas conforme CLT.

**Parágrafo segundo:** Devido ao estado de calamidade pública COVID – 19 e devido ao fato da grande maioria das empresas estarem trabalhando na modalidade home office o SINTTEC, realizara fiscalização virtual, utilizando-se dos recursos digitais disponíveis, cumprindo assim a referida formalidade prevista desta cláusula.

**CLÁUSULA 38ª – VALE TRANSPORTE:** As Empregadoras deverão obrigatoriamente ofertar a seus empregados a opção de pagar, o vale transporte em DINHEIRO, CARTÃO COMBUSTÍVEL, sem que isso configure salário indireto ou “in natura”.

§1º - São exclusivas da Empregadora a decisão de adotar e conceder o benefício nessa modalidade; podendo criar regras internas, bem como estabelecer acordos individuais com tal fim.

§2º - Os valores mensais seguirão os do transporte coletivo municipal de pessoas, considerando deslocamentos casa-trabalho-casa em dias de expediente.

§3º - Nas dúvidas e/ou lacunas, e naquilo que não for contraditório, serão aplicados os dispositivos da Lei 7.418/85 e do Decreto 95.247/87.

§4º - O Empregado custeará com 6% (seis por cento) caso a empresa exija do seu salário-base, os gastos com o transporte; ocorrendo o desconto em folha de pagamento.

§5º - O benefício terá natureza indenizatória, não salarial.

**CLÁUSULA 39ª - CUSTEIO DE CURSOS:** Ficam as Empregadoras autorizadas a estabelecer cláusula de permanência nos contratos de trabalho, sempre que custear cursos, treinamentos e análogos, visando a qualificação do Empregado.

§1º - O benefício poderá ser concedido na forma de adiantamento salarial, mesmo que a Empregadora opte pelo pagamento diretamente à instituição de ensino.

§2º - O tempo de permanência não poderá ser superior a 24 (vinte e quatro) meses, contados da conclusão, certificação ou colação (o que ocorrer por último).

§3º - Havendo pedido de desligamento pelo empregado antes de findar o prazo de permanência, a Empregadora poderá proceder os descontos relativos ao investimento atualizado monetariamente, nas verbas rescisórias. Remanescendo dívida do Empregado em face da Empregadora, aquele deverá restituir o saldo remanescente atualizado, servindo o instrumento particular firmado entre as partes como título de crédito.

**CLÁUSULA 40ª – PREMIAÇÃO POR PRODUTIVIDADE:** As empresas poderão negociar em ACT (Acordo Coletivo de Trabalho), modalidade de premiação por produtividade, as quais deverão ser definidas de acordo com a realidade de cada empresa.

**CLÁUSULA 41ª – MULTA:** Fica estabelecida a multa em valor equivalente a 5% (cinco por cento) do valor do salário base de cada empregado por descumprimento de cada cláusula que compõem esta convenção coletiva de trabalho, cujo valor será revertido em favor da entidade prejudicada, observando-se as seguintes condições:

I - Não será devida a aplicação da penalidade nos casos em que eventual descumprimento tenha ocorrido por fatores que não estão sob o controle da Empresa, mas não se limitando a estes, motivos de força maior ou causados por terceiros;

II - Em qualquer hipótese de eventual descumprimento das cláusulas que compõem esta Convenção, a empresa ficará isenta de pagar qualquer multa se o erro for corrigido no prazo de 10 (dez) dias a contar da data de sua constatação, a qual se dará por fiscalização do SINTTEC; reclamação do trabalhador ou denúncia do Sindicato Laboral feita diretamente à Empresa.

**CLÁUSULA 42ª - CONVALIDAÇÃO ASSEMBLEAR:** Devido ao caráter de negociação do presente acordo celebrado, tendo em vista o elevado e exclusivo propósito da preservação da saúde, emprego e renda, pela sua condição aditiva e concomitante aos instrumentos normativos vigentes, pela total observância aos decretos governamentais, nas esferas municipais, estaduais e Federal, que determinam medidas a serem adotadas perante a

DS  
OK

DS  
LCMA

pandemia, dentre elas, em especial a vedação de aglomerações de pessoas, , a fim de preservar o bem estar dos empregados, pelos princípios negociais e postulados éticos da boa-fé, dever negocial, colaboração, razoabilidade das pretensões e paz social, poderá o SINTTEC, realizar assembleia virtual, utilizando-se dos recursos digitais disponíveis, cumprindo assim a referida formalidade prevista do Art. 612 da Consolidação das Leis do Trabalho. Fica dispensado este rito na hipótese de ato legislativo ou do executivo que regular a sua dispensa.

#### **CLÁUSULA 43ª – CONSIDERAÇÕES FINAIS**

E, estando as partes devidamente ajustadas, assinam o presente instrumento em três vias, iguais em teor e forma, cujas cláusulas serão devidamente transmitidas ao Sistema Mediador do Ministério da Economia (ME) pelo SINDICATO PROFISSIONAL e visualizadas pelo SINDICATO PATRONAL, após o que, estando tudo em conformidade com este termo, o protocolo de requerimento respectivo será assinado pelas partes e depositado na Gerencia Regional do Trabalho e Emprego em Uberlândia, nos termos do Artigo 614 da CLT e da Instrução Normativa SRT/TEM nº 11, de 24 de março de 2009, para que produzam os devidos efeitos legais.

Aprovações

Uberlândia 22/12/2021

DocuSigned by:  
  
E95F4A6C3F5549A...  
Olivar Antônio Rodrigues  
Presidente SINDETI

DocuSigned by:  
  
F7E763138E7F4F1...  
Leandro Camargos Martins  
Presidente SINTTEC