

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que entre si celebram, de um lado, o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO MOBILIÁRIO E ARTEFATOS DE MADEIRA NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINDIMOV-MG** e de outro, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE PARÁ DE MINAS**, mediante as seguintes cláusulas e condições:

**PRIMEIRA - REAJUSTE SALARIAL** - Os salários dos empregados representados pelo sindicato profissional conveniente e que estejam acima dos pisos salariais de cada grupo serão corrigidos com os seguintes percentuais:

- **5,00%** (cinco inteiros por cento) em **1º de janeiro de 2016**.
- **5,50%** (cinco inteiros e cinquenta centésimos por cento) em **1º de março de 2016**.

§ 1º. - Com a incidência dos percentuais acima sobre os salários vigentes em 1º. de janeiro de 2015, ficam compensados, automaticamente, todos os aumentos, reajustes ou antecipações salariais, espontâneos ou compulsórios, concedidos no período de 1/11/2013 a 31/12/14, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

**SEGUNDA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE** - Os empregados admitidos após 1º. de janeiro de 2015, terão os salários reajustados em 1º de janeiro de 2016 pelo mesmo percentual de correção salarial aplicado aos admitidos anteriormente, desde que não ultrapasse o menor salário da função.

§ 1º. - Nas funções onde não houver paradigma, os salários serão corrigidos proporcionalmente ao tempo de serviço na empresa, de acordo com as seguintes tabelas:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE DE REAJUSTE % 1º de janeiro de 2016	FATOR MULTIPLICATIVO
janeiro/2015	5,0000	1,0500
fevereiro/2015	4,5833	1,0458
março/2015	4,1667	1,0417
abril/2015	3,7500	1,0375
maio/2015	3,3333	1,0333
junho/2015	2,9167	1,0292
julho/2015	2,5000	1,0250
agosto/2015	2,0833	1,0208
setembro/2015	1,6666	1,0167
outubro/2015	1,2500	1,0125
novembro/2015	0,8333	1,0083
dezembro/2015	0,4166	1,0042

§ 2º. – Aplicados os índices da tabela constante do parágrafo anterior, os salários obtidos não podem ser inferiores aos respectivos pisos salariais estipulados na cláusula quarta.

**TERCEIRA - PISOS SALARIAIS** - Para fixação de pisos salariais, as partes convenientes resolvem manter 4 (quatro) diferentes Grupos, conforme as respectivas funções exercidas. Esses quatro Grupos são os seguintes:

GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
Marceneiro	Escriturário	Auxiliar/ajudantes de pintor	Contínuo
Maquinista	Acabador de móveis	Auxiliar/ajudante de acabador	Embalador
Pintor	Montador de móveis pronto	Auxiliar/ajudante de estofador	
Estofador	Moldureiro	Auxiliar/ajudante de almoxarife	Copeiro(a)
Foleador	Moldador de armação	Auxiliar/ajudante de soldador	Lixador manual
Laminador	Expedidor	Auxiliar/ajudante de serralheiro	Montador de embalagem
Serralheiro	Cozinheiro	Auxiliar/ajudante de montador	Polidor
Ferreiro	Vidraceiro	Auxiliar/ajudante de foleador	Encerador
Entalhador	Cortador de tecido	Auxiliar/ajudante de carpinteiro	Esqueleteiro
Almoxarife	Prensista	Auxiliar/ajudante de prensista	Retocador
Eletricista de Manutenção	Virador	Auxiliar/ajudante de marceneiro	Carregador
Soldador	Vigia	Porteiro	Serviços Gerais
Carpinteiro		Recepcionista/telefonista	Raspador
Prototipista		Colador	Operador de máquinas manuais
Operador de empilhadeira		Percinteiro	Faxineira
Mecânico de manutenção		Auxiliar/ajudante de produção	Jardineiro
Torneiro		Auxiliar/ajudante de maquinista	
Controle de Qualidade		Auxiliar/ajudante de lustrador	
Afiador de ferramentas		Auxiliar/ajudante de cozinha	
Lustrador		Auxiliar/ajudante de escritório	
Costureira		Auxiliar/ajudante de costureira	
Colchoeiro			
Mestre Tubular			
Montador de móveis fabricação			

**Parágrafo Único** - As empresas disporão do prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de assinatura deste instrumento, para procederem, se for o caso, novo enquadramento de seus empregados, inclusive com retificação das funções nas carteiras profissionais.

**QUARTA- VALOR DOS PISOS** - A partir de 1º de Janeiro de 2016, nenhum trabalhador da categoria profissional poderá perceber salário inferior aos seguintes níveis:

**Grupo I**- R\$ 1.442,69 (Hum mil e quatrocentos e quarenta e dois reais e sessenta e nove centavos)

**Grupo II** - R\$ 1.083,80 (Hum mil oitenta e três reais, e oitenta centavos)

**Grupo III** - R\$ 999,64 (novecentos e noventa e nove reais e sessenta e quatro centavos)

**Grupo IV** - R\$ 880,00 (oitocentos e oitenta reais). Passado o período de experiência, o funcionário receberá um acréscimo no salário de R\$ 20,00 (vinte reais).

**Para as empresas do setor de embalagem e artefatos de madeira imunizada os pisos serão os seguintes:**

**Grupo I**- R\$ 1.405,42 (Hum mil, quatrocentos e cinco reais e quarenta e dois centavos)

**Grupo II** - R\$ 1.051,96 (hum mil, cinquenta e um reais e noventa e seis centavos)

**Grupo III** - R\$ 969,00 (novecentos e sessenta e nove reais)

**Grupo IV** - R\$ 880,00 (oitocentos e oitenta reais). Passado o período de experiência, o funcionário receberá um acréscimo no salário de R\$ 20,00 (vinte reais).

**Parágrafo Segundo – Maquinista** – Fica convencionado que a função e/ou cargo denominado maquinista inserido no Grupo I da Convenção Coletiva de Trabalho é aquele profissional que trabalha na produção, possuindo experiência, conhecimento e habilidade para trocar ferramentas, regular e operar plenamente em máquina não manual, tais como: serra circular, esquadrejadeira, tupia, desengrosso, plaina, serra de fita

furadeira múltipla, seccionadora, viradeira, ponteadeira, dobradeira, guilhotina, cortadeira, serra de corte, máquina para madeira com controle numérico (CNC), máquina automática com programação via PLC ou micro computador, entre outros.

**QUINTA - HORAS EXTRAS** - As empresas se obrigam a remunerar as horas extras com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Único** - Havendo prestação de serviço extraordinário por mais de 2 (duas) horas, as empresas se comprometem a fornecer, gratuitamente, lanche a seus empregados.

**SEXTA - PROMOÇÕES** - Em caso de promoção funcional do empregado poderá haver a critério da empresa, um período de experiência na nova função, que não poderá, todavia, ultrapassar 60 dias salvo para cargos de supervisão e chefia com relação aos quais o período poderá ser de até 90 dias.

§ 1º. - Durante o período experimental, o empregado permanecerá auferindo o salário do cargo anterior.

§ 2º. - Decorrido o período experimental, e caso se torne efetiva a promoção, será ela anotada na CTPS, passando o empregado, então a fazer jus ao novo salário.

§ 3º. - Nas funções onde não houver paradigma, a promoção implicará em aumento salarial nunca inferior a 10% (dez por cento).

**SÉTIMA - UNIFORMES** - Quando exigidos pelo empregador, haverá fornecimento gratuito de uniformes aos empregados.

**OITAVA - FERRAMENTAS** - As ferramentas, mesmo que manuais e de pequeno porte, serão fornecidas pelas empresas.

**NONA - REEMBOLSO/DESPESAS REFEIÇÃO** - Garantidas as condições mais favoráveis já existentes, ocorrendo à prestação de serviço externo de caráter eventual, as empresas se comprometem a reembolsar ao empregado às despesas com refeição, devidamente comprovadas, obedecido os limites e condições fixadas pelas empresas, desde que ocorram durante a prestação do serviço em horário coincidente com o intervalo para refeição.

**Parágrafo Único** - As disposições do "caput" não se aplicam aos empregados que por habitualidade, condições contratuais e características próprias de seu trabalho, desempenhem serviços externos.

**DÉCIMA - DESPESAS DE TRANSPORTES** - Para execução de atividades externas de interesse da empresa, esta ficará responsável pela despesa de locomoção, caso não seja oferecido transporte próprio, excluindo-se os trabalhadores que, por força de sua atividade habitual, exerçam funções externas.

**DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE** - A entidade patronal recomenda a todas as empresas que cumpram a legislação que tornou obrigatório o Vale Transporte.

**DÉCIMA SEGUNDA - EMPREGADO ESTUDANTE** - O empregado estudante, matriculado em curso regular, previsto em lei, mediante comprovação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, poderá se ausentar do trabalho, em dias de prova, desde que o horário e prestação da prova coincidam com a jornada de trabalho do empregado.

**Parágrafo Único** - A ausência de que trata a presente cláusula somente se dará no horário da realização da prova sem prejuízo do salário.

**DÉCIMA TERCEIRA - TOLERÂNCIA - INÍCIO DA JORNADA DE TRABALHO** - Em caso de atraso do empregado, desde que no início da jornada diária, as empresas se obrigam a tolerar 10 (dez) minutos de atraso por semana.

**DÉCIMA QUARTA- MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA** Considerando que pequenas variações no registro do ponto diário, antes do início da jornada diária ou seu término, nem sempre implicam prestação de trabalho extraordinário, as partes pactuam que, quando essa variação for de até 10 (dez) minutos antes ou depois da jornada, ela não será considerada para efeito de pagamento de horas extras.

§ 1º. - Caso haja prestação de serviços no período correspondente aos 10 minutos antes e 10 minutos depois, esse tempo será considerado como extra.

§ 2º. - Caso o excesso ultrapasse o tempo previsto nesta cláusula, todo o tempo superior à jornada normal será considerado como trabalho extraordinário.

**DÉCIMA QUINTA – COMPENSAÇÃO SÁBADO** – As empresas poderão adotar o regime de jornadas compensadas de forma a suprimir o trabalho aos sábados, com correspondente acréscimo de jornada nos demais dias da semana, de forma a totalizar 44 horas semanais.

**Parágrafo único** – O ajuste constante desta cláusula dispensa as empresas de contratarem por escrito diretamente com seus empregados.

**DÉCIMA SÉXTA - LICENÇA MATERNIDADE** - De acordo com o artigo 7ºXVIII da Constituição Federal, a licença maternidade da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.

**DÉCIMA SÉTIMA- LICENÇA PATERNIDADE** - De acordo com o art. 7ºXIX da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º do art. 10 das Disposições Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados a partir da data do nascimento e neles incluído o dia previsto no inciso III, art. 473, da CLT.

**DÉCIMA OITAVA - GESTANTE- GARANTIA DE EMPREGO** - Após o gozo da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, a gestante terá uma estabilidade no emprego de 120 (cento e vinte) dias, desde que mais benéfica aquela estipulada na Constituição.

**DÉCIMA NONA - VERBAS RESCISÓRIAS** - As empresas pagarão as parcelas devidas em decorrência da rescisão do contrato de trabalho dentro dos seguintes prazos:

- a. 10 (dez) dias contados da data da notificação da dispensa quando o aviso prévio for indenizado; e
- b. quando se tratar de aviso prévio cumprido, no 1º dia útil que se seguir ao seu término.

**VIGÉSIMA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO** - O empregado, ao ser admitido na empresa, terá sua Carteira de Trabalho anotada no prazo máximo de 48 horas e os respectivos documentos devolvidos em 72 horas.

**VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUTENTICAÇÃO DOCUMENTAL** - Nos pedidos de demissão, recibos de quitação e contratos de experiência as assinaturas dos empregados deverão ser apostas sobre a efetiva data em que for firmado o documento. Os contratos de experiência deverão conter a assinatura, repassando-se cópia do mesmo ao empregado.

**VIGÉSIMA SEGUNDA- FORNECIMENTO EXTRATO FGTS** - As empresas se comprometem a fornecer a seus empregados todos os extratos do FGTS que lhes forem remetidos pelos bancos, desde que efetivamente o banco faça a remessa para a empresa.

**VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO** - As empresas se obrigam a fornecer a seus empregados, em envelope que contenha a identificação da empresa, comprovante de pagamento de seus salários com discriminação dos valores e respectivos descontos.

**VIGÉSIMA QUARTA- DISPENSA POR JUSTA CAUSA** - Nas dispensas por justa causa, o empregado deverá ser cientificado por escrito dos motivos da dispensa.

**VIGÉSIMA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS** - As empresas que assim o desejarem poderão conceder adiantamento de salário aos seus empregados e nesse caso, o adiantamento será de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena o período correspondente e o pagamento desse adiantamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento.

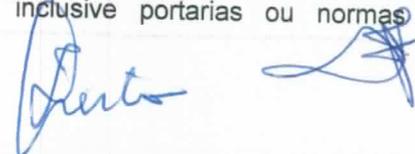
**Parágrafo Primeiro** – Ocorrendo índice de inflação mensal igual ou superior a seis por cento, o adiantamento, a que se refere esta cláusula se tornará obrigatório.

**Parágrafo Único** - Faculta-se também às empresas a concessão de "vales", os quais, se concedidos, poderão ser descontados dos salários ao final do mês ou em parcelas mensais. Tudo conforme livre entendimento entre as partes.

**VIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS** - Para justificativa de faltas durante os primeiros quinze dias de afastamento do trabalho por motivo de doença, serão aceitos os atestados emitidos por médicos credenciados ou conveniados pelas empresas. Não ocorrendo estas situações serão aceitos os atestados emitidos por médico do Sindicato Profissional ou do INSS.

**VIGÉSIMA SÉTIMA - PRIMEIROS SOCORROS** - As empresas se comprometem a manter, em seus estabelecimentos, um armário contendo medicamentos para primeiros socorros.

**VIGÉSIMA OITAVA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO, SEGURANÇA E PREVENTIVAS DE INSALUBRIDADE** - Nos casos previstos em lei, obedecendo-se legislação a respeito, inclusive portarias ou normas



regulamentares ministeriais, as empresas fornecerão gratuitamente equipamentos de segurança e preventivos de insalubridade aos empregados.

**VIGÉSIMA NONA - LOCAL PARA REFEIÇÕES** - As empresas deverão manter em seus estabelecimentos, local apropriado para que seus empregados possam fazer suas refeições.

**TRIGÉSIMA - RELAÇÕES SINDICAIS** - As empresas se comprometem a receber os Diretores do Sindicato Profissional convenente, para tratar de assuntos de interesse de seus empregados, desde que a visita seja solicitada em 48 horas de antecedência, fixando desde logo os assuntos a serem tratados.

**TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO** - Nas substituições temporárias, o substituto fará jus ao mesmo salário do substituído, cessando essa vantagem tão logo cesse a substituição.

**Parágrafo Único** - Para efeitos de aplicação do disposto nesta cláusula, as partes definem que deverá ser considerada substituição temporária aquela que seja por período superior a 30 (trinta) dias e inferior a 60 (sessenta) dias.

**TRIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS** - O empregado que obtiver auxílio doença da Previdência Social, terá direito a uma complementação a ser paga pela empresa e que será correspondente à diferença entre o valor do último salário por ele percebido e o valor do auxílio previdenciário.

**Parágrafo Único** - Essa vantagem somente será devida pela empresa durante 30 (trinta) dias, compreendidos entre o 16º (1º dia de gozo de benefício) e o 45º (quadragésimo quinto).

**TRIGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO** - As empresas se comprometem a aperfeiçoar as condições de trabalho, obedecendo as Normas Regulamentares-NRs, em vigor.

**TRIGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE DE DOENTES E ACIDENTADOS** - As empresas se obrigam a transportar, com urgência, a hospitais ou casas de saúde, o empregado vítima de acidente ou acometido de mal súbito no local de trabalho.

**TRIGÉSIMA QUINTA - MULTA** - A parte que descumprir quaisquer das obrigações, estipulada na presente convenção, pagará à outra parte uma multa equivalente a 1 (um) salário mensal do empregado, sendo que, se o descumprimento for de parte da empresa, a multa reverterá em favor do empregado prejudicado.

**TRIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS** - As empresas reservarão local para afixação de avisos do Sindicato Profissional aos empregados, em local interno e apropriado para tal, limitados os avisos, porém, aos interesses da categoria, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso em lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregadores ou à categoria econômica. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente comunicadas às empresas.

**TRIGÉSIMA SÉTIMA - VIGÊNCIA e DATA BASE**- Vigorando a presente por 01 (um) ano, com início em 1º de janeiro de 2016 e término em 31 de dezembro de 2016. Fica mantida a data base da categoria em 01 de janeiro.

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

**TRIGÉSIMA OITAVA - TAXA ASSISTENCIAL** As empresas se obrigam, como simples intermediárias, a descontar dos salários do mês de abril de 2016, já corrigidos pelo índice total estipulado na cláusula 1ª e/ou sobre os pisos da cláusula 4ª, de todos os empregados abrangidos pela presente Convenção, associados ou não associados do sindicato, quantia correspondente a 4% (quatro por cento), a título de contribuição assistencial para o Sindicato Profissional.

§ 1º - Oposição ao Desconto: fica expressamente consignado que os empregados que não concordarem com o efetivo desconto poderão manifestar seu direito de oposição de forma direta e pessoalmente junto ao Sindicato Profissional, até o dia 15 de maio de 2016.

§ 2º - O trabalhador deverá entregar na empresa cópia do comprovante de encaminhamento, sem o qual a empresa não poderá prescindir de efetivar os descontos.

**TRIGÉSIMA NONA - PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS** - O pagamento das rescisões contratuais poderão ser efetuados em dinheiro ou cheque administrativo ou ainda em depósito em conta do empregado.

**QUADRAGÉSIMA - DISPENSA DE EMPREGADA** - A empregada tem obrigação de comunicar ao empregador seu estado gravídico, por escrito, em 5 (cinco) dias contados da dispensa, comprovando com atestado médico, sob pena de perda da respectiva estabilidade.

§ 1º – Mediante apresentação do atestado positivo, a dispensa ficará imediatamente sem efeito.

§ 2º - Desde que solicitado pela empregada, caberá à empresa pagar os exames médicos e de laboratórios. Nessa hipótese, o médico e o laboratório serão indicados pela empresa.

**QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO** - O empregado que se afastar, pela Previdência Social e ficar internado em hospital, devidamente comprovado, por período igual ou superior a 15 (quinze) dias, terá garantia de emprego de 90 (noventa) dias, quando retornar às atividades.

**Parágrafo Único** - Igual garantia será concedida ao empregado que for afastado pela Previdência, não for internado, mas permanecer afastado, em gozo de auxílio previdenciário, por período superior a 60 dias.

**QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CAMPANHAS SINDICAIS** - O Sindicato Profissional se compromete, nas suas Campanhas Sindicais ou Salariais a não utilizar ofensas pessoais às empresas, seus Diretores, Gerentes ou quaisquer outros empregados, mantendo em alto nível suas reivindicações.

**QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO - RECUSA** - Em caso de recusa por parte do Sindicato Profissional em efetuar homologação de qualquer rescisão de contrato de trabalho, o mesmo se obriga a fornecer à empresa uma declaração informando o motivo pelo qual a homologação não pode ser feita.

**QUADRAGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO - PRAZO** - No caso do último dia para efetuar a quitação da rescisão de contrato de trabalho o Sindicato Profissional não funcionar, prorrogar-se-á automaticamente este vencimento para o primeiro dia seguinte em que houver expediente do referido setor, sem qualquer multa, inclusive para rescisões que não têm obrigatoriedade de serem homologadas.

**QUADRAGÉSIMA QUINTA –TAXA NEGOCIAL** - Conforme o decidido pela Assembleia Geral da Entidade Patronal conveniente, as empresas associadas ou não, estão obrigadas a recolher a contribuição ao Sindicato Patronal respectivo, destinada ao custeio de programas de assistência às empresas na área do Direito Coletivo do Trabalho.

§ 1o- Oportunamente, a Entidade Patronal enviará guias às empresas de sua categoria econômica, com valor, prazo e demais condições para o recolhimento.

§ 2o – As empresas que não concordarem deverão se manifestar por escrito ao Sindicato Patronal no prazo de 10 (dez) dias antes da data de vencimento, após o que serão enviadas as cobranças.

§ 3o- O atraso no recolhimento implicará no pagamento de multa.

**QUADRAGÉSIMA SÉXTA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES** - Fica obrigado a todas as empresas no ato da homologação de rescisão contratual apresentar os seguintes documentos, sem os quais não serão feitas as rescisões:

- Livro ou ficha de registro atualizado;
- Carteira de trabalho atualizada;
- 06 últimas guias do FGTS (pedido de demissão);
- Extrato atualizado do FGTS (demissão sem justa causa);
- Atestado médico demissional;
- Rescisão do contrato em 04 vias;
- Seguro desemprego;
- Aviso prévio em 03 vias;

**Parágrafo único** - Todos os documentos referentes à homologação da rescisão deverão ser encaminhados pelas empresas ao sindicato profissional com antecedência de 48 horas, para que possam ser conferidos.

**QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DAS HOMOLOGAÇÕES** - Fica o Sindicato Profissional obrigado a enviar ao Sindicato Patronal até o dia 20 (vinte) do mês seguinte a relação de todas as homologações efetuadas no mês anterior.

**QUADRAGÉSIMA OITAVA – JORNADA DE TRABALHO PARA VIGIAS** – Fica facultada às empresas a instituição da jornada de trabalho em turno de 12 horas por 36 de descanso para os seus respectivos vigias.

**QUADRAGÉSIMA NONA – FÉRIAS INDIVIDUAIS** – Coincidência com o Casamento – Desde que o empregador não adote o sistema de férias coletivas, o empregado terá direito, na hipótese de casamento, ao gozo de suas férias em período coincidente, exigindo-se, porem, que faça comunicação por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, comprovando oportunamente o matrimônio.

**QUINQUAGESIMA – SEGURO DE VIDA**

Os empregadores farão, em favor de seus empregados, um seguro de vida e acidentes em grupo, Observadas as seguintes coberturas mínimas:

Cobertura mínima:

I - R\$10.000,00 (dez mil reais), em caso de morte do empregado por qualquer causa, independente do local ocorrido;

II - R\$10.000,00 (dez mil reais), em caso de invalidez permanente do empregado, causada por acidente (total/parcial) ou doença (total), independente do local ocorrido. Caso a invalidez por acidente seja parcial, a indenização deverá ser proporcional ao grau de invalidez;

Parágrafo 1.º A partir do valor mínimo, das coberturas e das demais condições constantes do convênio previsto no caput, 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 do subsídio por parte da empresa e a efetivação ou não do desconto no salário do empregado, o qual deverá, se for o caso, incidir na parcela que exceder ao valor previsto no convênio.

Parágrafo 2º - As coberturas por morte e/ou invalidez, previstas nos incisos I a II, do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui o outro.

Parágrafo 3º - O desligamento do empregado da empresa importará na perda do benefício a partir da data do desligamento.

Parágrafo 4º. – Os valores previstos nesta cláusula serão reajustados anualmente pelo mesmo índice de correção aplicado aos salários na data-base.

Pará de Minas, 25 de abril de 2016.



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE PARÁ DE MINAS

**Joaquim Luiz de Freitas**  
CPF: 175.482.926-00



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO MOBILIÁRIO E ARTEFATOS DE MADEIRA NO ESTADO DE MINAS GERAIS

**Iara Gomes Abade**  
CPF.: 621.315.836-72

## TERMO DE COMPROMISSO E RESPONSABILIDADE

O **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Pará de Minas**, entidade sindical inscrita no CNPJ nº 20.917.142/0001-25 devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Emprego, com sede na Godofredo de Oliveira, nº. 220 – Sala: 11 - Bairro: Vila Raquel Para de Minas/MG – CEP.: 35.661-010, neste ato representado por seu presidente Joaquim Luiz de Freitas , CPF nº 175.482.926-00, nos termos de seu Estatuto e em conformidade com a legislação aplicável, firma o presente Termo de Compromisso e Responsabilidade perante o Sindicato das Indústrias do Mobiliário e Artefatos de Madeira no Estado de Minas Gerais, em relação à **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**, prevista na clausula Trigésima Nona da convenção coletiva de trabalho 2016 firmada pelas partes, o que faz nos seguintes termos:

- 1- Considerando que o desconto estabelecido na referida cláusula tem origem em deliberação da Assembleia Geral da categoria profissional, bem como de assim estar assegurado o direito de oposição, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Pará de Minas reafirma que as empresas são meras intermediárias no tocante ao citado desconto salarial, ficando as empresas e/ou o Sindicato das Indústrias do Mobiliário e Artefatos de Madeira no Estado de Minas Gerais, a qualquer tempo, isentos de quaisquer responsabilidades pelos descontos e/ou por suas devoluções que eventualmente venham a ser postuladas.
- 2- Na hipótese de haver condenação judicial, transitada em julgado, determinando a devolução dos respectivos valores ou aplicando penalidades, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Pará de Minas se responsabiliza pelo pagamento ou restituição dos valores pagos pela empresa, sem a necessidade de qualquer medida judicial por parte da mesma neste sentido.

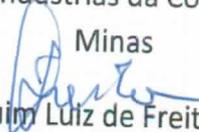
Assim, firma o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Pará de Minas o presente Termo de Compromisso e Responsabilidade, nos termos e sob as penas da lei, para que surta seus jurídicos e legais efeitos.

Contagem, 25 de abril de 2016.

---

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Pará de

Minas

  
Joaquim Luiz de Freitas

CPF nº 175.482.926-00