

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 das categorias profissionais convenentes serão reajustados em **1º de julho de 2017** pelo percentual de 6,00% (seis inteiros por cento), aplicado sobre os salários de **1º de janeiro de 2016**.

§1º - Com a aplicação do índice de 6,00% (seis inteiros por cento) sobre os salários de **1º de janeiro de 2016**, ficam automaticamente compensadas as antecipações salariais espontâneas concedidas no período de **1º de janeiro de 2017 até o fechamento dessa CCT**, exceto as decorrentes de promoções, transferências, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizado e as concedidas sem a anotação na carteira como "antecipação de reajuste salarial".

§2º As diferenças salariais devidas pelas empresas em decorrência da correção salarial da cláusula primeira e dos pisos da cláusula quarta poderão ser pagas em **02 (duas) parcelas**, juntamente com os salários dos meses de **setembro e outubro de 2017**.

SEGUNDA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE – Os empregados admitidos após **1º de janeiro de 2016** terão os salários reajustados em **1º de julho de 2017** pelo mesmo percentual de correção salarial aplicado aos admitidos anteriormente, desde que não ultrapasse o menor salário da função. Nas funções onde não houver paradigma, os salários serão corrigidos proporcionalmente ao tempo de serviço na empresa, ou seja, 1/24 (um vinte e quatro avos) das taxas de correção previstas na cláusula primeira, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, aplicado sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE DE REAJUSTE	FATOR MULTIPLICATIVO
2016	%	1
Janeiro	6,00	1,0600
Fevereiro	5,50	1,0550
Março	5,00	1,0500
Abril	4,50	1,0450
Maio	4,00	1,0400
Junho	3,50	1,0350
Julho	3,00	1,0300
Agosto	2,50	1,0250
Setembro	2,00	1,0200
Outubro	1,50	1,0150
Novembro	1,00	1,0100
Dezembro	0,50	1,0050

➤ **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 em 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 – REAJUSTE DOS PISOS SALARIAIS - A partir de 1º de Julho de 2017, nenhum trabalhador da categoria profissional poderá perceber salário inferior aos seguintes valores:

Grupo I R\$ 1.537,62 (hum mil, quinhentos e trinta e sete reais e sessenta e dois centavos)

Grupo II R\$ 1.155,11 (hum mil, cento e cinquenta e cinco reais e onze centavos)

Grupo III R\$ 1.065,42 (hum mil, sessenta e cinco reais e quarenta dois centavos)

Grupo IV R\$ 937,00 (novecentos e trinta e sete 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\$ 1.497,90 (hum mil, quatrocentos e noventa e sete reais e noventa centavos)

Grupo II R\$ 1.121,18 (hum mil, cento e vinte e um reais e dezoito centavos)

Grupo III R\$ 1.032,76 (hum mil, trinta e dois reais e setenta e seis centavos)

Grupo IV R\$ 937,00 (novecentos e trinta e sete 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.

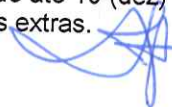
DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE - A entidade patronal recomenda a todas as empresas que cumpram a legislação que tornou obrigatório o Vale Transporte.

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 conveniente, 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- Fica fixada a data base de 1º de julho. Excepcionalmente, a presente convenção vigorará pelo prazo de 1 (um) ano e 6 (seis) meses, com início de 1º de janeiro de 2017 e término em 30 de junho de 2018.

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.

TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

TRIGÉSIMA NONA - DISPENSA DE EMPREGADA - A empregada tem obrigação de comunicar ao empregador seu estado gravídico, comprovando com atestado médico.

Paragrafo Primeiro: Independentemente de qualquer notificação, constatada a gravidez da empregada durante o contrato de trabalho, inclusive no período do aviso prévio indenizado, mesmo na hipótese de **admissão mediante contrato por tempo determinado**, faz jus à garantia provisória de emprego nos termos do artigo 10, II, "b" do ADCT, podendo ser demitida apenas se cometer **falta grave prevista no artigo 482 da CLT**.

Paragrafo Segundo: Mediante apresentação do atestado positivo, em caso de dispensa ficará a mesma sem efeito. O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT) Sumula 244 TST.

QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - TAXA NEGOCIAL (COM DIREITO DE OPOSIÇÃO) - As empresas se obrigam, como simples intermediárias, a descontar dos salários corrigidos dos empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho a quantia correspondente a 3% (três por cento) a título de taxa negocial.

Parágrafo Primeiro: Taxa Negocial (Contribuição Assistencial a favor do Sindicato Profissional) – o desconto de trabalhadores (sem oposição) não sindicalizados até o transitório, julgado e regulação da decisão do STF (Supremo Tribunal Federal) acerca da inconstitucionalidade da cobrança, poderá constar na CCT **2016/2017 com validade de até 31/12/2017**, caso até essa data não seja regulamentado. A responsabilidade pela instituição dos percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato da categoria profissional, ficando isentas as empresas de qualquer ônus de consequência perante seus empregados, diante do fato de que desconto assim feito está ao abrigo do previsto no art. 462 da CLT.

Parágrafo Segundo: As empresas efetuarão os pagamentos ao sindicato da seguinte forma: parcela única até o dia **15 de outubro de 2017**.

Parágrafo Terceiro: Oposição ao Desconto: fica expressamente consignado que os empregados que discordarem da cobrança da Taxa Negocial expressa no caput desta cláusula, poderão requerer isenção de tal compromisso, diretamente e pessoalmente na Sede Central do Sindicato Profissional ou ainda mediante correspondência com **AR (Aviso de Recebimento)** enviado pelos correios para a Sede Central do Sindicato Profissional, até o dia **10 de outubro de 2017**.

Parágrafo Quarto: As empresas estão obrigadas, sob pena de incorrer no descumprimento desta CCT, a enviar ao Sindicato Profissional e ao Sindicato Patronal a relação de todos os trabalhadores, como nome e valor da respectiva Taxa Negocial, até o dia **15 de outubro de 2017**, para que o mesmo emita e encaminhe as guias para o pagamento. A relação deverá ser encaminhada para o e-mail sinticominas@nwm.com.br, com cópia para financeiro@sindimov-mg.com.br.

Parágrafo Quinto: As empresas que já seguiram as orientações do Sindicato Profissional, passadas anteriormente, via correspondência, no que se refere a Taxa Negocial e já efetuaram o pagamento, estão desobrigadas de fazê-las novamente.

QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA – 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 OITAVA – 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, porém, que faça comunicação por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, comprovando oportunamente o matrimônio.

QUADRAGÉSIMA NONA – 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.

QUINQUAGÉSIMA – 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.

QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADAS DE TRABALHO - As empresas em períodos ociosos poderão **PROPOR** aos seus trabalhadores em reunião Interna e com aprovação da maioria através de voto secreto e sem identificação, o sistema de compensação de jornada de trabalho, previsto no art. 59, § 2º da CLT, de acordo com as regras e condições a seguir descritas.

§ 1º - Em períodos ociosos e mediante **APROVAÇÃO DA MAIORIA DOS TRABALHADORES**, as empresas poderão conceder folgas antecipadas aos mesmos **SEM QUALQUER PREJUÍZO AO SEU SALÁRIO**, registrando-as como horas "remuneradas" a serem compensadas e não como falta.

§ 2º - As folgas "remuneradas", concedidas deverão ser comunicadas aos trabalhadores num prazo mínimo de 24 horas;

§ 3º - A data prevista da compensação das folgas "remuneradas", concedidas deverá ser comunicada aos trabalhadores num prazo mínimo de 72 horas;

§ 4º - A compensação poderá ser realizada de segunda-feira a sábado, desde que a jornada diária não ultrapasse a 10 (dez) horas, acrescida de intervalo mínimo de 1 hora para descanso e alimentação.

§ 5º - O empregado menor ou estudante não poderá ser inserido no sistema de compensação de jornada disposto nesta cláusula, caso haja incompatibilidade de horário escolar, no momento da respectiva compensação, hipótese em que será determinada outra data.

§ 6º - No mês subsequente ao que ocorrer alteração no saldo de horas do trabalhador, a empresa deverá disponibilizar aos trabalhadores extrato atualizado, informando número de horas do saldo ainda devido (débitos ou créditos acumulados).

§ 7º - A **COMPENSAÇÃO DAS JORNADAS DE TRABALHO** deverá ser fechada de 6 (seis) em 6 (seis) meses, sendo que ao final do primeiro semestre da data de adoção, havendo horas a serem compensadas, elas serão transferidas para o segundo período de fechamento, que corresponderá igualmente a mais 6 (seis) meses, para que possam ser compensadas. Ao final desse segundo período de fechamento, ainda havendo horas a serem compensadas, elas serão abonadas, sem que qualquer tipo de desconto seja imputado ao trabalhador.

§ 8º - Os dias determinados para compensação serão dias normais de trabalho, sendo consideradas justificadas as ausências previstas no art. 473 da CLT, situação em que a compensação deverá ser realizada em outro momento, a critério da empresa. As ausências injustificadas serão consideradas como faltas.


§ 9º - Ocorrendo a rescisão contratual, o eventual saldo devedor será assumido pela empresa, exceto quando a ruptura do contrato se der por solicitação do trabalhador ou por motivo de justa causa, hipóteses que ensejarão o desconto das horas no acerto das verbas rescisórias. Ficam, dessa forma, autorizados e reconhecidos os descontos referentes ao saldo devedor do trabalhador, no pagamento da rescisão contratual, nos casos previstos neste parágrafo.

§ 10º - A empresa que desejar adotar o sistema de compensação de jornada aqui regulamentado deverá comunicar, por escrito, ao sindicato dos trabalhadores, com antecedência mínima de 10 dias do seu início. Sendo solicitado pelo sindicato, a empresa semestralmente também enviará o controle de horas compensadas ou a compensar de cada trabalhador, por meio eletrônico ou não.


§ 11º - O descumprimento de quaisquer das condições previstas nesta cláusula será objeto de notificação da empresa pelo sindicato, e caso a irregularidade não seja sanada no prazo de 20 dias, as horas trabalhadas irregularmente em compensação serão consideradas como extras.

Contagem, 11 de setembro de 2017.

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