

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015

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

PRIMEIRA - DATA BASE - A data base permanece inalterado sendo janeiro de cada ano.

SEGUNDA – CORREÇÃO SALARIAL - Os salários dos empregados integrantes da categoria profissional conveniente serão reajustados, em 1º de janeiro de 2014, com o percentual **de 8,35%**, percentuais estes que incidirão sobre os salários vigentes em 1º de janeiro de 2015, ficando compensados todos os aumentos, reajustados ou antecipações, espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos anteriormente, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

TERCEIRA – ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE - Os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2014, terão os salários reajustados em 1º de janeiro de 2015 obedecendo a tabela de proporcionalidade, deste que não ultrapasse o menor salário da função.

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

Mês / Ano Admissão	Percentual de Reajuste	Fator de Multiplicação
Jan / 2014	8,35%	1,0835
Fev / 2014	7,645%	1,0764
Março/ 2014	6,95%	1,0695
Abril /2014	6,255%	1,0625
Mai /2014	5,56%	1,0556
Junho/2014	4,865%	1,0486
Julho/2014	4,17%	1,0417
Agos/2014	3,475%	1,0347
Set/2014	2,78%	1,0278
Out/2014	2,085%	1,0208
Nov/2014	1,39%	1,0139
Dez/2014	0,695%	1,0069

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

§ 3º - A partir de 1º de janeiro de 2015, ficam estipulados os pisos salariais dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, acordados em livre negociação, conforme tabela abaixo:

CATEGORIA	PISO SALARIAL MÍNIMO
Ajudante	R\$ 860,00
Meio Oficial	R\$ 915,00
Oficial	R\$ 1.220,00
Vigia	R\$ 860,00
Demais categorias	- Reajuste mínimo de 8,35%

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

QUARTA - QUITAÇÃO - Com o cumprimento das obrigações salariais previstas neste acordo considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei nº 10.192, de 14/02/2001, ficando expressamente quitadas eventuais perdas salariais que tenham ocorrido até 31 de dezembro de 2014.

QUINTA - SALÁRIO DE INGRESSO - A partir da vigência da presente Convenção Coletiva nenhum empregado excetuando-se o menor aprendiz, o empregado aluno e o Office-boy, contínuo ou mensageiro, poderá perceber salário inferior ao R\$860,00 (Oitocentos e sessenta reais).

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

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

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

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

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

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

DÉCIMA PRIMEIRA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO - As empresas, quando do pagamento dos salários, deverão fornecer aos empregados, demonstrativos que contenham os valores pagos e os descontos que foram efetuados.

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

DÉCIMA TERCEIRA – ACIDENTADO NO TRABALHO-GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO: Conforme determina o Artigo 118 da Lei. 8.213/91, as empresas abrangidas por este instrumento, darão garantia de emprego ao empregado que tenha sofrido acidente de trabalho, ressalvados os casos de demissão por justa causa, término de contrato a prazo e pedido de demissão.

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

DÉCIMA QUINTA – GARANTIA DE EMPREGO - RETORNO INSS - As empresas concederão garantia de emprego ou salário, pelo prazo de 60 (sessenta) dias, ao empregado que retornar ao serviço após gozo de benefício previdenciário por prazo superior a 30 (trinta) dias, em decorrência de doença, não se considerando benefício previdenciário os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, a cargo da empresa.

DÉCIMA SEXTA – ACIDENTE DE TRABALHO-TRANSPORTE - As empresas se obrigam a garantir o transporte gratuito imediatamente após a ocorrência do acidente do trabalho com o empregado, até o local de efetivação do atendimento médico.

§ 1º - Por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua normal locomoção atestada por médico, a empresa se obriga a transportá-lo até sua residência.

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

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

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

DÉCIMA NONA – EPI's. – SEGURANÇA DO TRABALHO - As empresas se obrigam a observar normas legais e regulamentares de segurança e medicina do trabalho, fornecendo gratuitamente, aos seus empregados, todos os equipamentos de segurança, zelando, igualmente, pela higiene dos recintos onde serão prestados os serviços.

VIGÉSIMA - GESTANTE-GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO - As empresas dão garantia de emprego ou salário à empregada gestante, pelo período de 90 (noventa) dias, após a data da cessação da licença previdenciária da CLT (art. 392 "caput"), ressalvadas as hipóteses de término de contrato por prazo determinado, cometimento de falta grave ou pedido de demissão.

VIGÉSIMA PRIMEIRA – EMPREGADO ESTUDANTE - O empregado estudante, matriculado em curso regular, inclusive curso de alfabetização, previsto em lei, mediante comprovação prévia com o mínimo de 48 horas e com posterior comprovação de prestação, desde que os horários dos exames sejam coincidentes com o horário de trabalho, poderá se ausentar do serviço no horário da prova, sem prejuízo do salário.

VIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES- As empresas obrigam-se a fornecer a seus empregados, gratuitamente, até 2 (dois) uniformes de trabalho por ano, quando o uso destes for por elas exigido.

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

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

VIGÉSIMA QUINTA – INÍCIO DAS FÉRIAS - Deverá coincidir com o primeiro dia útil da mesma, exceto em relação ao pessoal sujeito a revezamento, cujo início não poderá coincidir com o dia de repouso.

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

VIGÉSIMA SÉTIMA – CARTA DE REFERÊNCIA - As empresas abrangidas por esta Convenção não exigirão cartas de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção.

O referido documento somente será fornecido no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas por esta Convenção. Quando solicitadas e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

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

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

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

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

ser dispensado até que complete o tempo necessário à obtenção de sua aposentadoria.

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

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

§ 3º - Caso a empresa resolva dispensar o empregado, dentro de qualquer das hipóteses previstas nesta cláusula, poderá fazê-lo, mas ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que ele pagar junto a Previdência Social, durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição referido no "caput" e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, portanto, conforme previsto, no máximo 12 (doze) meses.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 3º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que a compensação tenha ocorrido, o acerto será feito da seguinte forma:
Caso haja horas de débito do empregado para com a empresa, estas serão descontadas de seus valores rescisórios, tornando-se por base a hora normal trabalhada.

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

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

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

I - R\$ 18.000,00 (dezoito mil reais), em caso de Morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

II – até R\$ 18.000,00 (dezoito mil reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as seqüelas definitivas, mencionando o grau ou porcentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente.

III – R\$ 18.000,00 (dezoito mil reais), em caso de Invalidez Funcional Permanente Total por Doença (IFPD), observado as instruções emitidas pela SUSEP.

IV – R\$ 18.000,00 (dezoito mil reais) de indenização em caso de Invalidez Total e Permanente por Doença adquirida no exercício profissional do empregado (PAED), observado as instruções emitidas pela SUSEP.

Parágrafo Único – As coberturas IFPD e PAED são consideradas antecipação da cobertura básica para morte. No caso de IFPD e PAED para efeito de indenização será considerada a cobertura que ocorrer primeiro, sendo excluída automaticamente a outra remanescente. Após o recebimento de 100% (cem por cento) desta indenização o segurado será excluído do grupo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura.

V- R\$ 9.000,00 (nove mil reais) em caso de Morte do Cônjuge do empregado (a);

VI - R\$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais), em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte um) anos, limitado a 04 (quatro);

VII - R\$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais), em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho (a) portador de Invalidez causada por Doença Congênita, o(a) qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

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

IX - Ocorrendo a morte do empregado, a apólice de Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até **R\$ 2.800,00** (dois mil e oitocentos reais);

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

XI - CESTAS-NATALIDADE COM BÔNUS POR NASCIMENTO : Ocorrendo o nascimento de filho(s) do(a) colaborador(a), o(a) mesmo(a), receberá, a título de doação, DUAS CESTAS-NATALIDADE, caracterizadas como um **KIT MÃE**: composto de 25 kg de produtos alimentícios especiais e um **KIT BEBÊ**: composto de 12 itens de produtos de higiene, que deverão ser entregues diretamente na residência do(a) colaborador(a), acrescentadas pelo **BÔNUS POR NASCIMENTO**, no valor de **até R\$ 523,00 (quinhentos e vinte e três reais)**, multiplicado pelo número de filho(s), nascidos vivos no mesmo parto, referente ao pagamento das despesas diretamente vinculadas ao nascimento da(s) criança(s), disponibilizados para gastos com: fraldas, vacinas e exames, devidamente comprovados por Notas Fiscais; consultas médicas pediátricas, devidamente comprovados por recibo emitido pelo médico; além de medicamentos e suplementos alimentares, estes contemplados se estiverem prescritos em receita médica. Este benefício será reembolsado ao(à) segurado(a) titular, de uma só vez, desde que comunicado à Seguradora em até 90 (noventa) dias corridos contados a partir da data de nascimento.

Parágrafo 1º - Na hipótese de não aceitação do empregado pela seguradora pelos motivos de aposentadoria por invalidez, afastamento por doença ou afastamento por acidente, ou ainda na impossibilidade do pagamento da indenização pelos riscos excluídos da apólice, a empresa ficará desobrigada do cumprimento dessa cláusula em relação a esse empregado. Após o retorno do empregado às suas atividades laborativas, o mesmo deverá ser incluído no seguro imediatamente. Quando ocorrer o afastamento do empregado por doença ou acidente durante a vigência do seguro, neste caso a empresa não ficará desobrigada do cumprimento desta cláusula.

Parágrafo 2º - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a **24 (vinte e quatro) horas** após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora;

Parágrafo 3º - Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula, sofrerão, anualmente, atualizações pela variação do IPCA, ou outros valores que vierem a serem considerados pelas entidades signatárias neste acordo.

Parágrafo 4º - A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do "caput" desta Cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado (a).

Parágrafo 5º - Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados (as) em regime de trabalho temporário, autônomos (as) e estagiários(as) devidamente comprovado o seu vínculo.

Parágrafo 6º - As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I e II, do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

Parágrafo 7º - As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da Seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

Parágrafo 8º - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

Parágrafo 9º - Sem prejuízo para a empresa na decisão da escolha da Seguradora, a qual deverá garantir todas as exigências mínimas desta cláusula, no intuito de seu fiel cumprimento, recomenda-se a adesão à **APOLICE NACIONAL CBIC/PASI**.

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

QUANT	PRODUTO
15 kg	Arroz Tipo 01
05 kg	Açúcar Cristal
02 Kg	Feijão Carioca
03 Lts	Óleo de Soja
01 Kg	Macarrão c/ ovos
01 Kg	Sal Refinado
02 Lts	Extrato 340 gr
05 Barras	Sabão
01 Kg	Farinha de trigo especial

500 Grs Café em Pó
01 Pct Goiabada 500 grs

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

§ 2º - A cesta básica só será concedida ao trabalhador que perceber até 3 (Três) salários mínimos vigente.

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

TRIGÉSIMA NONA - DAS PENALIDADES POR DESCUMPRIMENTO DA CCT

A multa a ser aplicada, fica fixada no valor de 30% (trinta por cento) do piso salarial do empregado, por infração e por empregado, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta Convenção, desde que não cominada com qualquer multa específica, revertendo o valor da penalidade a favor da parte prejudicada.

QUADRAGÉSIMA - A presente convenção coletiva do trabalho terá validade pelo prazo de 12 (doze) meses, do período de 1º de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014.

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

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA- As empresas descontarão dos salários dos empregados abrangidos por esta convenção, como simples intermediárias, mensalmente, 1% (um inteiro por cento) do salário base da categoria, nos meses de nos meses de Jan/15, Fev/15, abril/15, Maio/15 junho/15, julho/15, agosto/15, setembro/15, outubro/15, novembro/15, dezembro/15, a Contribuição assistencial/fortalecimento.

§ 1º - O produto dos descontos estipulados no "caput" deverá ser recolhido, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente àquele em que o referido desconto foi efetuado, ao SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UBERLÂNDIA, por meio de guias emitidas eletronicamente e constantes do site do Sindicato.

§ 2º - Fica assegurado aos empregados que não concordarem com o referido desconto, o direito de oposição, desde que o mesmo compareça pessoalmente ao Sindicato Profissional, no prazo até 60 dias contados do primeiro desconto em folha, através de requerimento individual e de próprio punho, a ser entregue, **pessoalmente e contra recibo**, por meio de simples petição individual ou formulário fornecido pelo Sindicato, devidamente assinada pelo trabalhador, contendo o número da CTPS, o nome e endereço da empresa que o empregado trabalha, devendo ser protocolada na Secretaria do SINTICOM-TAP ou, encaminhada pelo correio para os trabalhadores que laboram fora do Município de Uberlândia/MG, assegurando-se, no mesmo prazo, direito de restituição dos valores descontados, desde que requerido expressamente pelo trabalhador.

§ 3º - Uma vez solicitada a restituição dos valores descontados, conforme previsto no parágrafo acima, o Sindicato dos Trabalhadores devolverá os valores descontados no prazo de até 30 (trinta) dias da última contribuição cobrada e as que eventualmente vierem a ser cobradas a partir da data do protocolo da carta de oposição.

§ 4º - O Sindicato Profissional responsabilizar-se-á pela comunicação à(s) empresa(s) de todas as oposições protocoladas, no prazo de 10 (dez) dias após a oposição do trabalhador, com a finalidade de impedir o desconto em folha de pagamento, a partir da data de recebimento da carta de oposição, devendo tal comunicado ser feito mediante protocolo na(s) empresa(s) ou por carta com AR (AVISO DE RECEBIMENTO).

§ 5º - O produto da arrecadação da contribuição prevista no "caput" desta Cláusula destina-se ao interesse dos trabalhadores e seus dependentes da Categoria Profissional, bem como custear os projetos sociais e assistência social à Categoria.

§ 6º - Todas as ressalvas na presente Clausula, estão em conformidade com o decido nos autos da AÇÃO CIVIL PÚBLICA de nº **01398-2005-134-03-00-3**, **oriunda da 5ª Vara do Trabalho de Uberlândia/MG.**

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – PRAZO PARA PAGAMENTO - As diferenças salariais advindas da aplicação deste instrumento deverão ser pagas juntamente com o pagamento dos salários até o mês de Fevereiro de 2015, ou seja, na folha de pagamento de Março de 2014.

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 do Trabalho e Emprego (MTE) pelo SINDICATO PROFISSIONAL e visualizadas pelo SINDICATO ECONÔMICO, após o que, estando tudo em conformidade com este termo, o protocolo de requerimento respectivo será assinado pelas partes e depositado na **Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Uberlândia**, nos termos do Artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho e da Instrução Normativa SRT/MTE nº 11, de 24 de março de 2009, para que produzam os devidos efeitos legais.

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

Uberlândia-MG, 23 de Janeiro de 2015.

Sindicato das Indústrias de Produtos de Cimento do Estado de Minas Gerais
Lucio Silva

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