

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS
DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DE
MINAS GERAIS E SINDICATO DA INDÚSTRIA DA
CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO E OLARIA DO ESTADO
DE MINAS GERAIS**



RECONHECIDA EM 17 DE JANEIRO DE 1944
CARTA DE RECONHECIMENTO EM 12 DE FEVEREIRO DE 1944
CNPJ: 17.447.962/0001-96 - CÓDIGO: 561.090.00000-9
SEDE PRÓPRIA: AV. AFONSO PENA 867 - 10º ANDAR - CONJ. 1001/1011
(EDIFÍCIO ACAIACA) - CEP 30130-905 - TEL.: (31) 3274-1944 - FAX: 3222-0979
BELO HORIZONTE - MINAS GERAIS

www.feticom-mg.org.br • E-mail: feticom-mg@hotmail.com

CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO E OLARIA
2015/2016

PEÃO, NÃO...



CIDADÃO!



**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

SEDE PRÓPRIA: AV. AFONSO PENA, 867 - 10º ANDAR - CONJ. 1001/1011 - (EDIFÍCIO ACAIACA)

TELEFONE: (31) 3274-1944 - FAX: (31) 3222-0979 - CEP: 30130-905 - BELO HORIZONTE - MG

www.feticom-mg.org.br • E-mail: feticom-mg@hotmail.com

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO E OLARIA 2015/2016



Convenção Coletiva de Trabalho que entre si celebram, de um lado, o **Sindicato da Indústria da Cerâmica para Construção e Olaria do Estado de Minas Gerais** e de outro, a **Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado de Minas Gerais** mediante as seguintes cláusulas e condições:

PRIMEIRA - CORREÇÃO SALARIAL - Os salários dos empregados integrantes da categoria profissional conveniente serão reajustados em 1º de maio de 2016, com o percentual de 8% (oito por cento), percentual estes que incidirá sobre os salários vigentes em 1º de novembro de 2014, ficando compensados todos os aumentos, reajustes ou antecipações, espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos a partir de 1º de novembro de 2014, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

SEGUNDA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE - Os empregados admitidos após 1º de novembro de 2014, terão os salários reajustados em 1º de maio de 2016, pelos índices constantes da tabela a seguir:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE DE REAJUSTE % 1º DE MAIO DE 2016	FATOR MULTIPLICATIVO
NOVEMBRO/2014	8,00	1,0800
Dezembro/2014	7,33	1,0733
Janeiro/2015	6,66	1,0666
Fevereiro/2015	6,00	1,0600
Março/2015	5,33	1,0533
Abril/2015	4,66	1,0466
Maio/2015	4,00	1,0400
Junho/2015	3,33	1,0333
Julho/2015	2,66	1,0266
Agosto/2015	2,00	1,0200
Setembro/2015	1,33	1,0133
Outubro/2015	0,66	1,0066

§ 1º - Os percentuais incidirão sobre o respectivo salário de admissão, ficando compensados todos e quaisquer aumentos, reajustes ou antecipações salariais que tenham sido concedidos, observadas as normas da Cláusula Primeira desta Convenção.

§ 2º - Para fazer jus ao percentual do mês, o empregado deverá ter sido admitido até o respectivo dia 15 (quinze), sendo que as admissões posteriores ao dia 15 provocam reajustamento pelo índice do mês imediatamente seguinte.

§ 3º - Com a aplicação dos critérios desta cláusula, o empregado mais novo não poderá ter o salário superior ao do mais antigo na empresa, na mesma função.

TERCEIRA - 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 outubro de 2015.

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

QUINTA - HORAS EXTRAS - As horas extras que venham a ser prestadas serão remuneradas com o adicional ou acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

SEXTA - 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 duodecimal, para efeito de pagamento de 13º salário, férias normais ou 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 fez de forma corrida.

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

OITAVA - 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.

NONA - CTPS - FUNÇÃO - Recomenda-se às empresas lançarem nas CTPS de todos os seus empregados, as funções exercidas pelos mesmos.

DÉCIMA - RETORNO LICENÇA PREVIDENCIÁRIA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO - As empresas dão garantia de emprego ou salário ao empregado que retornar à empresa após gozo de licença previdenciária por motivo de doença, pelo período de 90 (noventa) dias após o retorno.

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

DÉCIMA SEGUNDA - EMPREGADO ESTUDANTE - O empregado estudante, matriculado em curso regular previsto em lei, mediante comprovação prévia com o mínimo de 48 horas, e com posterior comprovação da 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.

DÉCIMA TERCEIRA - PARCELAS RESCISÓRIAS - PAGAMENTO - O pagamento das parcelas rescisória será efetuado nos termos do art. 477 e §§ da CLT, redação da Lei nº 7.855, de 24/10/89.

DÉCIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA - As empresas se obrigam, ao dispensar o empregado por justa causa, a entregar-lhe mediante recibo, comunicação escrita com consignação do motivo, desde que solicitado pelo empregado, sob pena de, assim não procedendo, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, presumir-se a dispensa como sendo sem justa causa.

DÉCIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO OU CONTRIBUIÇÃO NO PERÍODO DE 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 para aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos arts. 52 a 58 da Lei nº 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, previstos no § 1º anterior.

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

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

DÉCIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS OU ODONTOLÓGICOS - As empresas aceitarão como válidos os atestados médicos ou odontológicos expedidos pelos profissionais liberais que prestem serviços à entidade sindical dos empregados, desde que esta mantenha convênio com o INSS, e caso as empresas não tenham serviços médico/odontológicos próprios.

DÉCIMA OITAVA - EPI's SEGURANÇA DO TRABALHO - As empresas se obrigam a observar as 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 são prestados os serviços.

DÉCIMA NONA - CIPA - As empresas se obrigam a comunicar à Entidade Sindical de Trabalhadores respectiva, com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência, a realização das eleições da CIPA.

VIGÉSIMA - 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 ela exigidos.

VIGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS - As empresas reservarão espaço para afixação de aviso da Entidade Profissional respectiva 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 empregadores ou à categoria econômica e assuntos de natureza político-partidária.

VIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS COLETIVAS - Recomenda-se às empresas que mantenham em estudos, se for o caso, no sentido da introdução do sistema de férias coletivas para os seus empregados, tendo-se em vista serem elas mais convenientes para ambas as partes.

VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE 6 HORAS - Nas empresas onde se caracterizar turnos ininterruptos de revezamento sujeito à jornada de 6 (seis) horas, recomenda-se a imediata aplicação do dispositivo constitucional pertinente.

VIGÉSIMA QUARTA - FALTA JUSTIFICADA POR ATESTADO MÉDICO - Quando houver compensação de horas, a ausência justificada por atestado médico será paga com base na jornada correspondente ao dia da ausência.

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

VIGÉSIMA SEXTA - 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 será fornecido no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas por esta Convenção. Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluído pelo empregado.

VIGÉSIMA SÉTIMA - READMISSÃO DE EMPREGADOS - No caso de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida na empresa, não será celebrado contrato de experiência, desde que a readmissão ocorra num prazo inferior a 12 meses e o empregado tenha trabalhado pelo menos 6 meses na empresa.

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

VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE EMPREITEIROS - Recomenda-se às empresas que ao contratarem serviços de preiteiro ou fornecedor de mão-de-obra, oriente os mesmos no sentido do cumprimento das obrigações legais, especialmente em relação ao INSS e ao FGTS, bem como da presente Convenção Coletiva.

TRIGÉSIMA - VISITA DE DIRETORES SINDICAIS - As empresas se obrigam a receber Diretores credenciados das respectivas 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 PRIMEIRA - ÁGUA POTÁVEL - As empresas se comprometem a dotar os locais de trabalho de água potável, própria ao consumo humano.

TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIAS PONTES - As empresas poderão liberar o trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através da compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceite a liberação e a forma de compensação por no mínimo 2/3 de seus empregados.

TRIGÉSIMA TERCEIRA - MULTA - A parte que descumprir quaisquer das obrigações de fazer, estipuladas na presente Convenção, pagará à outra uma multa de valor equivalente a 1 (um) dia de trabalho, sendo que, se o descumprimento for por parte da empresa, a multa reverterá em favor do empregado prejudicado.

TRIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA / COMPENSAÇÃO SÁBADO - A jornada normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, sem qualquer acréscimo salarial, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana.

TRIGÉSIMA QUINTA - DEFICIENTE FÍSICO - Recomenda-se às empresas, à medida do possível, nos seus respectivos setores, o aproveitamento de mão-de-obra de portador de algum tipo de deficiência.

TRIGÉSIMA SEXTA - APLICAÇÃO DA C.C.T. - A presente Convenção não se aplica às empresas que ajustam Acordos Coletivos de Trabalho em separado.

TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE SOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIA - A entidade profissional e a entidade patronal conveniente constituirão uma comissão para solução de controvérsias que decorrerem da presente Convenção Coletiva.

Essa Comissão será composta por 02 (dois) representantes da entidade profissional e 01 (um) representante da entidade patronal, cujos nomes serão indicados pelas partes dentro de 30 (trinta) dias contados da presente data.

A Comissão terá por atribuições intermediar e procurar solucionar conflitos entre as empresas e seus empregados e se reunirá sempre que necessário.

TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL - As empresas descontarão de todos os seus empregados, associados ou não à entidade profissional conveniente, como simples intermediária, 3% (três por cento) dos salários já reajustados do mês de JUNHO/2016.

§ 1º - Após o desconto e no prazo de dez (10) dias, farão o recolhimento do montante descontado à entidade profissional conveniente, conforme guia própria, sob pena de efetuarlo com acréscimo da correção monetária verificada pela variação do IGPM, além de multa de 2% (dois por cento) por mês de atraso.

§ 2º - As empresas deverão fornecer à entidade profissional correspondente, listagem contendo nome e valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.

§ 3º - O desconto de que trata o "caput" deve ser feito quando do pagamento dos salários de junho/2016 e fica condicionado a oposição ou não do empregado, manifestada por escrito perante ao Sindicato até 10 (dez) dias antes do referido pagamento.

TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PROFISSIONAL - Os empregadores se obrigam a descontar mensalmente dos empregados associados (sócios) da entidade Sindical Profissional, a importância correspondente a 1% (um por cento) incidente sobre R\$ 800,00, de cada empregado, gerando uma contribuição no valor de R\$ 8,00.

§ 1º - Após o desconto e no prazo de dez (10) dias, farão o recolhimento do montante descontado à entidade profissional conveniente, conforme guia própria, sob pena de efetuarlo com acréscimo da correção monetária verificada pela variação do IGPM, além de multa de 2% (dois por cento) por mês de atraso.

§ 2º - As empresas deverão fornecer à entidade profissional correspondente, listagem contendo nome e valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.

QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - Conforme decidido pela Assembléia Geral da Entidade Patronal Convenente, as empresas, associadas ou não, estão obrigadas a recolher a contribuição à Entidade Patronal respectiva, destinada ao custeio de programas de assistência às empresas na área de Direito do Trabalho Coletivo.

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

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

§ 3º - As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula, deverão se manifestar em carta entregue ao Sindicato Patronal respectivo, até 10 (dez) dias antes do vencimento.

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL - Conforme decidido pela Assembléia Geral da Entidade Patronal, as empresas associadas ou não, ficam obrigadas a recolher Contribuição Confederativa Patronal à entidade sindical correspondente, destinada ao custeio do sistema confederativo, nos termos do art. 8º, IV da Constituição Federal.

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

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

§ 3º - As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula, deverão se manifestar em carta entregue ao Sindicato Patronal respectivo, até 10 (dez) dias antes do vencimento.

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS - Em conformidade com as disposições do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal e artigos 59, §2º e 611 a 625 da CLT, o presente instrumento visa definir as condições para que seja implantada a jornada flexível de trabalho, definindo as condições de operacionalização, direito e deveres das partes.

O sistema de Banco de Horas é o instrumento escolhido pelas partes para viabilizar essa flexibilização, consistindo em um programa de compensação, formado por débitos e créditos, consistindo em períodos de redução de jornada de trabalho e, conseqüentemente, períodos de compensação, respeitados os seguintes requisitos:

I - Trabalho além das horas normais laboradas: conversão em folgas remuneradas, na proporção de 01 (uma) hora de trabalho por 01 (uma) hora de descanso, com exceção dos serviços prestados em repouso semanal ou feriados, quando se observará a conversão de uma hora de trabalho por duas de descanso;

II - Horas ou dias pagos e não trabalhados na semana: compensação na oportunidade que a empresa determinar, sem direito a qualquer tipo de remuneração, salvo o adicional noturno, caso ocorra no período.

§ 1º - O gozo das folgas ou a forma de compensação deverá ser programado diretamente entre o empregado e a empresa, atendendo a conveniência de ambas as partes.

§ 2º - Sempre que possível, a empresa evitará a compensação de horas ou dias de repouso semanais ou feriados, garantindo sempre dentro do período de um mês uma folga aos domingos.

§ 3º - A empresa fornecerá aos empregados, extrato trimestral, informando-lhes o saldo existente no Banco de Horas.

§ 4º - A empresa fixará, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, os dias em que haverá trabalho ou folga, bem como, a sua duração e a forma de cumprimento diário, podendo abranger todos ou apenas parte dos empregados do estabelecimento.

§ 5º - O sistema de flexibilização não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo de alimentação, período de descanso entre duas jornadas diárias de trabalho e repouso semanal.

§ 6º - A empresa garantirá o salário dos empregados referente à sua jornada contratual habitual durante a vigência do acordo, salvo faltas, atrasos injustificados, licenças médicas superiores a 15 (quinze) dias e outros afastamentos previstos em lei sem remuneração.

§ 7º - Ocorrendo desligamento do empregado, quer por iniciativa da empresa, quer por pedido de demissão, aposentadoria ou morte, a empresa pagará, junto com as demais verbas rescisórias, como se fossem horas extras, ou saldo credor de horas, aplicando-se o percentual previsto nesta convenção coletiva.

§ 8º - O saldo devedor será assumido pela empresa, exceto quando a ruptura do contrato se der por solicitação do empregado ou por motivo de justa causa, hipóteses que ensejarão o desconto das horas no acerto das verbas rescisórias. Neste caso, as horas serão cobradas sem o adicional de horas extras.

Ficam, dessa forma, autorizados e reconhecidos os descontos referentes ao saldo devedor do empregado, no pagamento da rescisão contratual, nos casos previstos neste parágrafo.

§ 9º - O eventual saldo positivo ou negativo de horas que por ventura venha a existir após a vigência desta Convenção, será regularizado pela empresa nos 90 (noventa) dias subsequentes, mediante compensação ou pagamento. Em caso de ocorrência de saldo negativo para o empregado, será cobrado pela empregadora mediante o desconto de 50% das horas devidas à razão da remuneração da jornada normal, nos mesmos 90 (noventa) dias.

A empresa estabelecerá nos controles de frequência o registro do Banco de Horas aqui convencionado, valendo os referidos documentos como prova em juízo, com o recolhimento de forma especial de compensação de jornada.

§ 10º - A empresa, durante a vigência desta Convenção, se compromete a envidar esforços no sentido de evitar dispensa de empregados.

§ 11º - As empresas ficam autorizadas a efetivar o Banco de Horas previsto nesta cláusula desde que os empregados interessados aprovem a sua implantação em assembléia, devendo ser lavrado um Termo de Concordância com a assinatura dos Trabalhadores envolvidos.

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - VIGÊNCIA - A presente Convenção terá vigência de 1 (um) ano, iniciando em 1º de novembro de 2015 e término em 31 de outubro de 2016.

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 QUARTA - DIFERENÇAS SALARIAIS - As diferenças salariais decorrentes do presente ajuste poderão ser pagas juntamente com os salários de maio/2016, sem qualquer ônus.

Parágrafo Único - Caso a empresa fique impossibilitada de processar a folha de pagamento do mês de maio/2016 com as diferenças salariais advindas da aplicação desta Convenção em razão da data de sua assinatura, fica autorizada a fazê-lo juntamente com os salários de junho/2016, sem qualquer penalidade.

QUADRAGÉSIMA QUINTA - ALTERAÇÃO NO SISTEMA NEGOCIAL - Caso sobrevenha Lei Constitucional Ordinária alterando o atual sistema legal sobre negociações coletivas, as partes se reunirão para exame e discussão sobre as novas regras instituídas.

E por se acharem assim ajustados, firmam a presente para os fins de direito.

Belo Horizonte, 17 de maio de 2016.



**SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO E OLARIA
DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

Ralph Luiz Perrupato
CPF Nº: 513.582.206-20



**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO
MOBILIÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

Osmar Antônio de Barros
CPF Nº: 089.803.906-10

AVISO PRÉVIO

Tabela do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço do empregado na empresa conforme lei nº 12.506 de 11/10/2011.

TEMPO DE SERVIÇO

CONTAGEM AVISO PRÉVIO

Até 11 (onze) meses e 14 dias de serviço

= 30 dias

com 01 (um) ano de serviço

= 33 dias

com 02 anos de serviço

= 36 dias

com 03 anos de serviço

= 39 dias

com 04 anos de serviço

= 42 dias

com 05 anos de serviço

= 45 dias

com 06 anos de serviço

= 48 dias

com 07 anos de serviço

= 51 dias

com 08 anos de serviço

= 54 dias

com 09 anos de serviço

= 57 dias

com 10 anos de serviço

= 60 dias

com 11 anos de serviço

= 63 dias

com 12 anos de serviço

= 66 dias

com 13 anos de serviço

= 69 dias

com 14 anos de serviço

= 72 dias

com 15 anos de serviço

= 75 dias

com 16 anos de serviço

= 78 dias

com 17 anos de serviço

= 81 dias

com 18 anos de serviço

= 84 dias

com 19 anos de serviço

= 87 dias

com 20 anos de serviço

= 90 dias

Art. 1º - O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contém até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo Único - Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- 01 - Termo de rescisão do Contrato de Trabalho em 05 vias, a última pode ser xerox para a Federação.
- 02 - Carteira de Trabalho (CTPS), com as anotações devidamente atualizadas e com baixa.
- 03 - Livro ou Registro de Empregados ou fichas nos termos da portaria nº 3626/91.
- 04 - Comprovante de Aviso Prévio, trabalhado ou pedido de demissão quando for o caso, xerox para a Federação.
- 05 - Falecimento de empregado: Xerox Certidão de Óbito e Casamento.
- 06 - Seis últimas Guias de FGTS (SEFIP) e extrato do FGTS atualizado (Saldo).
- 07 - Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS e Informações à Previdência Social (50% - GRFC), 01 original para o empregado e xerox para a Federação.
- 08 - Xerox do Perfil Profissiográfico Previdenciário (P.P.P.).
- 09 - Comunicação de Dispensa (CD) para utilização do Seguro Desemprego na hipótese de Rescisão sem justa causa.
- 10 - O pagamento das verbas Rescisórias será feito através de dinheiro, cheque visado ou cheque administrativo, da praça, somente c/ a antecipação do aviso.
- 11 - Chave de conectividade (xerox para a Federação).
- 12 - Atestado Demissional (NR7), onde conste que o empregado está apto (xerox para a Federação).
- 13 - Xerox das Guias de Contribuição Sindical, Assistencial, e Confederativa (Quitadas).
- 14 - Relacionar média de horas extras, comissões e adicionais (Se for o caso).
- 15 - Carta de preposto para representar o empregador.

HOMOLOGAÇÃO:

Dias: De terça a sexta-feira - **Horário:** De 13:30 às 17:00 horas.

OBSERVAÇÕES:

- a)** - Tratando-se de empregado menor ou analfabeto, o pagamento só poderá ser feito em dinheiro, sendo menor deverá vir acompanhado de um dos pais ou responsável legal.
- b)** - Caracterizado o atraso nos depósitos do FGTS, a empresa deverá apresentar as (GIFIPs) desde a admissão do empregado.
- c)** - Por falta de qualquer item acima, poderá ser recusado a homologação e sujeito a multa do art. 477 da CLT.
- d)** - Se o cômputo do Aviso Prévio indenizado resultar em mais de 1 (um) ano de serviço do empregado, é devida a assistência a rescisão. (IN-3/21/06/02).
- e)** - Se o vencimento aviso recair no Sábado, Domingo ou Feriado, o acerto deverá ser antecipado para o dia útil anterior.
- f)** - Quando o pagamento for por depósito bancário, trazer xerox.

**SINDICALISMO É UNIÃO E INTEGRAÇÃO DE FORÇA
VISANDO O BEM ESTAR DA CATEGORIA.**