CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS e Sindicato das Indústrias de Produtos de Cimento do Estado de Minas Gerais; Sindicato da Indústria do Cal e Gesso no Estado de Minas Gerais; Sindicato da Indústria da Cerâmica para Construção e Olaria do Estado de Minas Gerais e o Sindicato da Indústria de Mármores e Granitos no Estado de Minas Gerais.

FEDERAÇÃO DOS TRABS. NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO

DO ESTADO DE MINAS GERAIS

FETICOM-MG

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

PRODUTOS DE CIMENTO
2012/2013

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si celebram, de um lado, o **Sindicato das Indústrias de Produtos de Cimento do Estado de Minas Gerais** e, de outro lado, os **Sindicatos dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário** das seguintes localidades: **Formiga, Ituiutaba/Santa Vitória/Capinópolis, Leopoldina, Ouro Preto, Pará de Minas, Teófilo Otoni, Varginha e Viçosa** mediante as seguintes cláusulas e condições:

PRIMEIRA - CORREÇÃO SALARIAL - Os salários dos empregados integrantes da categoria profissional convenente serão reajustados em 1º de novembro de 2012, com o percentual de 7,5 % (sete e meio por cento), percentual este que incidirá sobre os salários vigentes em 1º de novembro de 2011, ficando compensados todos os aumentos, reajustes ou antecipações, espontâneos ou compulsórios, que tenham sidos concedidos a partir de 1º de novembro de 2011, 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 2011, terão os salários reajustados em 1ºde novembro de 2012, pelos índices constantes da tabela a seguir:

MÊS DE ADMISSÃO 2011	ÍNDICE DE REAJUSTE %	FATOR MULTIPLICATIVO
Novembro	7,50	1.0750
Dezembro	6,91	1.0691
2012		
Janeiro	6,27	1.0627
Fevereiro	5,62	1.0562
Março	4,98	1.0498
Abril	4,34	1.0434
Maio	3,71	1.0371
Junho	3,08	1.0308
Julho	2,46	1.0246
Agosto	1,84	1.0184
Setembro	1,22	1.0122
Outubro	0,61	1.0061

§ 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 2012.

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 emprega 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 do 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 somente 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 empreiteiro 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 convenente, 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 aceita 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 DO 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 convenente 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 convenente, como simples intermediária, o valor correspondente a 3% (três por cento) dos salários já reajustados do mês de novembro/2012.
§ 1º - Após o desconto e no prazo de dez (10) dias, farão o recolhimento do montante descontado à entidade profissional convenente, conforme guia própria, sob pena de efetuá-lo 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" desta cláusula deve ser feito quando do pagamento dos salários de janeiro/2012 e fica condicionada a oposição ou não do empregado, manifestada por escrito perante ao Sindicato até 10 (dez) dias antes do referido pagamento.

TRIGÉSIMA NONA - CONTIBUIÇÃO 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$ 600,00, de cada empregado, gerando uma contribuição no valor de R$ 6,00.

§ 1º - Após o desconto e no prazo de dez (10) dias, farão o recolhimento do montante descontado à entidade profissional convenente, conforme guia própria, sob pena de efetuá-lo 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 contribuição à Entidade Patronal respectiva, destinada ao custeio de programas de assistência às empresas na área do Direito do Trabalho Coletivo.
§ 1º - Oportunamente a Entidade Patronal enviará guias às empresas de sua categoria econômica, contendo 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, contendo 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 - 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 seguinte coberturas mínimas:
I - R$ 15.506,32 (quinze mil, quinhentos e seis reais, trinta e dois centavos), em caso de morte do empregado(a), independentemente do local ocorrido;
II - Até 15.506,32 (quinze mil, quinhentos e seis reais, trinta e dois centavos), 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 percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente;

III - 15.506,32 (quinze mil, quinhentos e seis reais, trinta e dois centavos), em caso de invalidez Permanente total adquirida no exercício Profissional, será pago ao empregado 100% (cem por cento) do Capital Básico Segurado para a cobertura de MORTE, limitado ao Capital Segurado mínimo exigido pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta médica, responsável pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional, obedecendo o seguinte critério de pagamento:

§ 1º - Fica entendido que empregado fará jus à cobertura **PAED**, somente no caso em que o próprio segurado seja considerado INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR DOENÇA PROFISSIONAL, cuja doença seja caracterizada com DOENÇA PROFISSIONAL que o impeça de desenvolver definitivamente suas funções e pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e/ou diagnóstico da doença profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro, e desde de que tenha vínculo contratual com a empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.

§ 2º - Desde que devidamente comprovada e antecipada a indenização de invalidez de doença profissional, o segurado será excluído do seguro, em caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurado, mesmo que este segurado venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade nesta ou outra empresa no País ou Exterior.

§ 3º - Caso não seja comprovada e/ou caracterizada a invalidez adquirida no exercício profissional, o segurado continuará com as mesmas condições contratuais.

§ 4º - Caso o empregado já tenha recebido indenizações contempladas pelo Benefício PAED ou outro semelhante, em outra seguradora, fica o mesmo Empregado sujeito às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.

IV - Até **R$ 7.753,16** (sete mil, setecentos e cinquenta e três reais e dezesseis centavos) em caso de morte do Cônjuge do empregado(a);

V - R$ 3.876,58 (três mil oitocentos e setenta e seis reais e cinquenta e oito centavos), em caso de Morte, de cada filho de até 21 (vinte e um) anos, limitado a 04 (quatro);

VI - R$ 3.876,58 (três mil oitocentos e setenta e seis reais e cinquenta e oito centavos), 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;

VII - Ocorrendo a Morte do empregado(a), independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber 50 kg de Alimentos;

VIII - Ocorrendo a Morte do empregado(a) por acidente no exercício de sua profissão, 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$ 2.623,00** (dois mil seiscentos e vinte e três reais).

IX - 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;

X - Ocorrendo o nascimento de filho(s) da funcionária (cobre somente titular do sexo feminino) a mesma receberá, a título de doação, DUAS CESTAS-NATALIDADE, caracterizadas como um KIT MÃE e um KIT BEBÊ, com conteúdos específicos para atender as primeiras necessidades básicas da beneficiária e seu bebê, desde que o comunicado seja formalizado pela empresa até 30 dias após o parto da funcionária contemplada.

§ 1º - 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;

§ 2º - Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula, com valores base novembro/2012 sofrerão, anualmente, atualizações pela variação do IPCA.

§ 3º - 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).

§ 4º - 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;

§ 5º - As coberturas e as indenizações por morte e/ou invalidez, previstas nos incisos I e II do "caput" desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra;

§ 6º - As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizados 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;

§ 7º - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - VIGÊNCIA A presente Convenção terá vigência de 1 (um) ano, iniciando em 1º de novembro de 2012 e término em 31 de outubro de 2013.

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 decorrentes deste instrumento poderão ser pagas juntamente com os salários de janeiro/2013.

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, 27 de dezembro de 2012.

PELA ENTIDADE PATRONAL
Luciana Charbel Leitão de Almeida
CPF nº 595.344.516-49

PELAS ENTIDADES PROFISSIONAIS
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 11/11/2011.

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 Ùnico - 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.