

# CONVENÇÃO COLETIVA 2014/2015

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que entre si fazem, de um lado, o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE MARCENARIAS E MOBILIÁRIOS DO VALE DO PARANAÍBA** e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UBERLÂNDIA, TRIÂNGULO MINEIRO E ALTO PARANAÍBA - SINTICOM-TAP** na base territorial, do município de Uberlândia e seus respectivos distritos, mediante as cláusulas e condições seguintes:

**Primeira - Reajuste Salarial** - Os pisos salariais de cada grupo dos empregados representados pelo sindicato profissional conveniente, serão reajustados, a partir de 1º de novembro de 2014, observada a Cláusula Terceira, e as demais categorias não especificadas nesta Convenção Coletiva, o percentual de reajuste será 8% ( oito por cento).

§ 1º - **Compensação** - As empresas poderão compensar aumentos ou reajustes espontâneos e compulsórios que tenham concedido a partir de 1º de novembro de 2012.

§ 2º - **Proporcionalidade** - Os empregados que tenham sido admitidos após 1º de novembro/12 terão o reajuste proporcional ao tempo de serviço. Para fazer jus ao percentual do mês de admissão, o empregado deverá ter sido admitido até o dia 15 (quinze). Aos admitidos após o dia 15 (quinze), será aplicado o percentual do mês seguinte.

§ 3º- Não obstante o disposto nesta cláusula e seus parágrafos, o salário do empregado mais novo não poderá ficar superior ao do emprego mais antigo na mesma função.

§ 4º - Com o cumprimento das obrigações salariais previstas neste acordo considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei nº 10.192, de 14/02/2011, ficando expressamente quitadas eventuais perdas salariais que tenham ocorrido até 31 de outubro de 2014.

**Segunda - Pisos Salariais** - Para fixação de pisos salariais, as partes convenientes, estabelecem 4 (quatro) diferentes Grupos, conforme as respectivas funções exercidas.

Esses quatro Grupos são os seguintes:

<b>Grupo I</b>	<b>Grupo II</b>	<b>Grupo III</b>	<b>Grupo IV</b>
Gerente de produção	Marceneiro	Escrituário	Auxiliar/ajudante de pintor
Gerente Administrativo Financeiro	Colcheiro	Acabador de móveis	Auxiliar/ajudante de acabador
Gerente de	Pintor	Montador	Auxiliar/ajudante de

Recursos Humanos			estofador
Analista Financeiro	Foleador	Moldureiro	Auxiliar/ajudante de soldador
Analista de RH	Laminador	Moldador de armação	Auxiliar/ajudante de serralheiro
Assistente administrativo	Serralheiro	Expedidor	Auxiliar/ajudante de montador
Assistente de RH	Ferreiro	Cozinheiro	Auxiliar/ajudante de foleador
Assistente financeiro	Entalhador	Vidraceiro	Auxiliar/ajudante de carpinteiro
Assistente de produção	Lustrador	Cortador de tecido	Auxiliar/ajudante de prensista
Consultor de negócios	Eletricista de manutenção	Prensista	Auxiliar/ajudante de marceneiro
Especialista de mercado	Soldador	Vigia	Recepcionista/telefonista Colador
Coordenador comercial	Operador de empilhadeira	Montador de Móveis em fabricação	Percinteiro Auxiliar/ajudante de produção
Coordenador Administrativo	Consultor Vendas	Controle de qualidade	Auxiliar/ajudante de maquinista
Coordenador PCP	Mecânico de Manutenção	Maquinista	Auxiliar/ajudante de lustrador
Encarregado de Maquinação	Torneiro	Marceneiro oficial 1/2	Auxiliar/ajudante de cozinha Auxiliar/ajudante de escritório
Lider de Lixação	Mestre Tubular	Virador	Auxiliar/ajudante de costureira
Supervisor de acabamento	Costureira	Almoxarife	Afiador de ferramentas
Supervisor de Marcenaria	Colchoeiro	-	Contínuo
Encarregado	Prototipista	-	Embalador
Lider Junior	Estofador	-	Copeiro (a) Lixador manual
Gerente Operacional	Carpinteiro	-	Montador de embalagem
Coordenador de Serraria	Operador Multi Lâmina	-	Polidor
Coordenador de Estoque	Op. Pá Carregadeira	-	Encerador

	Sênior		
Diretor Administrativo	Operador Multi Lâmina Jr	-	Esqueleteiro
Analista de Custos	Op. Serra Germinada	-	Retocador
Analista fiscal	Op. Serra Horizontal	-	Carregador
Coordenador de RH	Op. Maquinas II	-	Serviços gerais Raspador
Gerente Tecnologia da Informação	Op. Refiladeira	-	Auxiliar/ajudante de almoxarife
Gerente Comercial	Op. Pá Carregadeira	-	Operador de máquinas manuais
Supervisor de vendas	Tec. Atendimento e vendas.	-	Porteiro
Coordenador de Logística	Operador Plaina	-	Faxineira
Coordenador de Desenvolvimento do Produto	-	-	Auxiliar de Produção I
Responsável Marketing produto	-	-	Auxiliar Administrativo
Responsável Design Produto	-	-	Auxiliar de Pátio
Responsável Codificar Produto	-	-	Auxiliar de Produção I
Coordenador de Produção	-	-	Jardineiro
Programador de Produção	-	-	-
Coordenador de Suprimentos	-	-	-
Assistente de Compras	-	-	-
Supervisor de Almoxarifado	-	-	-
Desenhista	-	-	-

**Parágrafo Único** - As empresas disporão do prazo de 30 (trinta) 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.

**Terceira - Valor dos Pisos** - A partir de 1º de novembro de 2013, nenhum trabalhador da categoria profissional poderá perceber salário inferior aos níveis aqui acordados, sendo estes valores o mínimo de referência para cada grupo, não havendo impedimento para que, em se havendo acordo entre as partes se anote nas CTPS valores superiores aos acordados nesta convenção coletiva.

**Grupo I - R\$ 1.056,32 ((um mil, cinqüenta nove reais e trinta dois centavos)**

**Grupo II - R\$ 948,75 ( Novecentos quarenta oito reais e setenta cinco centavos)**

**Grupo III -R\$ 799,62 ( Setecentos noventa nove reais e sessenta dois centavos )**

**Grupo IV - R\$ 789,50 ( Setecentos e oitenta e nove reais e cinqüenta centavos)**

**Quarta - Horas Extras** - As empresas se obrigam a remunerar as horas extras com o adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) nas 2 (duas) primeiras horas diárias sobre o valor do salário base da categoria e as demais horas extras diárias com o adicional de 85% (oitenta e cinco por cento) do salário base da categoria. Feriados e domingos serão remunerados como horas extras com adicional de 100% (cem por cento) do valor do salário base da categoria.

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

**Quinta - 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 ou remanejamento, a promoção implicará em aumento salarial nunca inferior a 10% (dez por cento).

#### **Sexta – Seguro de vida – SEGURO POR MORTE OU INVALIDEZ:**

As empresas farão, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

**I – R\$ 16.200,00 ( Dezesesseis mil e duzentos reais),** em caso de Morte do empregado (a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido;

**II – Até R\$ 16.200,00 ( Dezesesseis mil e duzentos 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 percentagem, respectivamente da invalidez deixada pelo acidente;

**III- R\$ 8.100,00 (oito mil e cem reais)** em caso de morte do cônjuge do empregado.

**IV- R\$ 16.200,00 ( Dezesseis mil e duzentos reais)**, em caso de Invalidez Permanente Total por Doença Adquirida no Exercício Profissional, será pago ao próprio empregado segurado o pagamento de 100% (cem por cento) de forma antecipada do capital segurado básico mínimo exigido pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta medica, responsável (eis) pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da Doença Profissional, obedecendo o seguinte critério de pagamento:

**Parágrafo Primeiro** - Ficando entendido que: a indenização em que o segurado fará jus através da cobertura PAED, somente será devida no caso em que o próprio segurado seja considerado INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR CONSEQUÊNCIA DE DOENÇA PROFISSIONAL, cuja doença seja caracterizada como DOENÇA PROFISSIONAL que o impeça de desenvolver definitivamente suas funções e que 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 enquanto haver sua permanência contratual na empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.

**Parágrafo Segundo-** Desde que efetivamente 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.

**Parágrafo Terceiro:** Caso não seja comprovada a caracterização da Invalidez adquirida no exercício profissional, o segurado continuará em vigor, observadas as demais condições contratuais.

**Parágrafo Quarto:** Caso o segurado já tenha recebido indenizações contempladas pelo Benefício PAED, ou outro semelhante, em outra seguradora, fica o mesmo segurado sujeito às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.

**Sétima - Uniformes** – Haverá o fornecimento de uniforme gratuitamente de seis em seis meses.

**Oitava - Reembolso/Despesas Refeição** - Garantidas as condições mais favoráveis já existentes, ocorrendo a prestação de serviços externo de caráter eventual, as empresas se comprometem a reembolsar ao empregado as despesas com refeição, devidamente comprovadas, obedecidos 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.

**Nona - 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 - Vale Transporte** - A entidade patronal recomenda a todas as empresas, que cumpram a legislação que tornou obrigatório o Vale Transporte.

**Décima Primeira - Empresa - 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 Segunda - 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 Terceira – 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 em 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 efeitos de pagamento de horas extras.

**Parágrafo Primeiro-** – Caso haja prestação de serviços no período correspondente aos 10 minutos antes e 10 minutos após, esse tempo será considerado como extra.

**Parágrafo Segundo-** – Caso o excesso ultrapassar ao tempo previsto nesta cláusula, todo o tempo superior à jornada normal será considerado como trabalho extraordinário.

**Décima Quarta – Compensação Sábado** – As empresas poderão adotar 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 Quinta - Licença Maternidade** - De acordo com o artigo 7º, do inciso XVIII 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 Sexta - Licença Paternidade** - De acordo com o art. 7º, do inciso XIX da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º do art. 10º do Ato 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 Sétima - Gestante - Garantia de Emprego** - As empresas dão garantia de emprego à empregada gestante, pelo período de 45 (quarenta e cinco) dias, após a data da cessação da licença previdenciária.

**Décima Oitava – Auxílio Odontológico**

As Empresas representadas pelo SINDMOB poderão, ao seu critério, oferecer aos seus respectivos funcionários o plano odontológico individual/básico, com a opção de recusa ou adesão ao Plano Odontológico escolhido.

**Parágrafo Primeiro** – Caso o trabalhador faça a opção pela adesão ao referido plano odontológico, a empresa arcará 50% da mensalidade do referido plano, e o trabalhador arcará com os outros 50% da respectiva mensalidade.

**Parágrafo Segundo** - A empresa ficará responsável apenas pelo pagamento de 50% da mensalidade do respectivo Plano Odontológico contratado, demais despesas inerentes ao referido plano aderido serão arcadas pelo trabalhador.

**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 dispensa quando o aviso prévio for indenizado;
- b. e 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 de extrato FGTS** - As empresas se comprometem a fornecer a seus empregados todos os extratos de 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** - Na dispensa por justa causa, o empregado deverá ser cientificado por escrito dos motivos que a motivaram.

**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 15 (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento.

**Parágrafo Primeiro** - Ocorrendo índice de inflação mensal igual ou superior a 6% (seis por cento) o adiantamento a que se refere esta cláusula se tornará obrigatório no mês imediatamente subsequente.

**Parágrafo Segundo** - 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 de 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 por médicos 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 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 com 48 horas de antecedência, fixando desde logo os assuntos a serem tratados.

**Trigésima Primeira - Média Salarial** - Com relação aos empregados que percebem remuneração mista, composta de parte fixa e parte variável, para efeitos de cálculo de férias, 13º salário e aviso prévio, as empresas considerarão a média da parte variável dos últimos 12 (doze) meses.

**Trigésima Segunda - Salário de Substituição** - Nas substituições temporárias, o substituto fará jus ao mesmo salário do substituído, desde que o salário do substituído seja maior que o salário do substituto, cessando essa vantagem tão logo cesse a substituição.

**Parágrafo único** - Para efeito 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.



**Trigésima Terceira - Benefícios Previdenciários** - Os empregados que obtiverem 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 base da categoria 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 dia, ou seja, primeiro dia de gozo do benefício, e o 45º (quadragésimo quinto) dia de afastamento.

**Trigésima Quarta - 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 Quinta - 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 Sexta - Multa** - A multa a ser aplicada, fica fixada no valor de 15 (quinze 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.

**Trigésima Sétima - 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 autorizadas pelas empresas.

**Trigésima Oitava - 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, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano à soma das jornadas semanais previstas, nem 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:

a) Caso haja horas de débito do empregado para com a empresa, estas serão descontadas de seus valores rescisórios, tomando-se por base a hora normal trabalhada.

b) Caso haja horas de crédito do empregado, estas serão pagas considerando o percentual de hora extra constante da Cláusula Sexta desta Convenção.

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

**Trigésima Nona - Pagamento de parcelas rescisórias** - O pagamento das rescisões contratuais poderão ser efetuadas em dinheiro ou em cheque.

**Quadragésima - Dispensa de empregada** - A empregada tem obrigação de comunicar ao empregador seu estado gravídico, por escrito, em 05 (cinco) dias contatos da dispensa, comprovando com atestado médico, sob pena de perda da respectiva estabilidade.

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

**Quadragésima Primeira - Garantia de Emprego/Retorno INSS** - 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 ou salário de 45 (quarenta e cinco) 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 30 dias.

**Quadragésima Segunda - Compensação de Jornadas** - As empresas ficam autorizadas a efetuar compensação de jornadas de trabalho em dias feriados-ponte, quando os empregados trabalharão em dia da semana, no qual normalmente não haveria trabalho, folgando no dia-ponte. A compensação poderá ser efetuada também mediante prestação de horas extras. Em ambas as hipóteses, não haverá pagamento de salário ou horas extras, face à compensação pelo dia de folga concedido.

**Parágrafo Único** - Para assim procederem, as empresas deverão obter concordância de 50% (cinquenta por cento) dos empregados que estiverem trabalhando no dia em que for efetuada a votação.

**Quadragésima Terceira - 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 Quarta - Homologação - Recusa** - Em caso de recusa por parte do sindicato profissional em efetuar homologação de qualquer rescisão de contrato de trabalho, o mesmo fica desobrigado de fornecer à empresa qualquer declaração informando o motivo pelo qual a homologação não pode ser feita.

**Quadragésima Quinta - Homologação - Prazo** - No caso do último dia para efetuar a quitação da rescisão de contrato de trabalho o Sindicato Profissional não funcionar, prorrogar-se-à automaticamente este vencimento para o primeiro dia seguinte em que houver expediente do referido setor, sem qualquer multa.

**Quadragesima Sexta - Prazo para pagamento das diferenças** - As diferenças salariais devidas pelas empresas em decorrência dos novos salários contratados neste instrumento deverão ser pagos com o salário de março 2015. No quinto dia útil de abril 2015.

**Quadragesima Sétima – Data -Base e Vigência** - Fica mantida a data-base de 1º de novembro, vigorando a presente por 1 (um) ano, com início de 1º de novembro de 2014 e término em 31 de outubro de 2015.

**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.

**Uberlândia-MG, 24 de fevereiro de 2015.**

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE MARCENARIAS E MOBILIÁRIOS DO  
VALE DO PARANAÍBA  
Ruy Gouveia Mendes**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS  
DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UBERLÂNDIA, TRIÂNGULO  
MINEIRO E ALTO PARANAÍBA  
Reinaldo Rosa de Souza**