CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2013

CONVENCÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si fazem de um lado o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE INSTALAÇÕES ELÉTRICAS, GÁS, HIDRÁULICAS E SANITÁRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS** e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UBERABA,** mediante as cláusulas e condições seguintes:

PRIMEIRA – CORREÇÃO SALARIAL/JANEIRO/2013 - Os salários dos empregados integrantes da categoria profissional convenente, inclusive do setor administrativo, serão reajustados, em 1º (primeiro) de janeiro de 2013, com o percentual de 6,50% (seis e meio por cento), percentual este que incidirá sobre os salários vigentes em 01º (primeiro) de janeiro de 2012, devendo ser compensados todos os aumentos, reajustes ou antecipações, espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos a partir de 1º(primeiro) de janeiro de 2012, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

SEGUNDA – QUITADO – Com o cumprimen1o do disposto na cláusula anterior considerar-se-ão integralmente satisfeitas às determinações da Lei n.º 10.192, de 14 de fevereiro de 2001, ficando expressamente quitadas eventuais perdas salariais que tenham ocorrido até 31 de dezembro de 2012.

TERCEIRA – SALÁRIO DE INGRESSO – A partir de 1º. (primeiro) de janeiro de 2013 nenhum empregado, excetuando-se o menor aprendiz, o empregado aluno e o office-boy, contínuo ou mensageiro, servente ou ajudante, poderá perceber salário inferior a R$ 680,00 (seiscentos e oitenta reais).

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

QUINTA – HORAS EXTRAS – As horas extras serão remuneradas com o adicional ou acréscimo de 65% (sessenta e cinco) por cento sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro - As horas "*in itinere*" serão remuneradas por 65% do 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 duo decimal, para efeito de pagamento do 13º (décimo terceiro) 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 (adicional de insalubridade, periculosidade, transferência e produção), hipóteses em que a integração ao repouso já se fez de forma corrida.

SÉTIMA – FORMA DE PAGAMENTO - Salvo condições mais favoráveis ao empregado, quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuada até o 5º. (quinto) dia útil subseqüente ao mês vencido, não considerados úteis os, domingos e feriados.

OITAVA – PAGAMENTO EM 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.

NONA – 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 – CTPS – FUNÇÃO – As empresas deverão lançar nas CTPS de todos os seus empregados, as funções exercidas pelos mesmos. Deverão fornecer PPP para os empregados que deixarem o serviço.

DÉCIMA PRIMEIRA – ACIDENTADO NO TRABALHO – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO – As empresas dão garantia de emprego ou salário ao empregado que tenha sofrido acidente de trabalho, nos termos do previsto na Lei nº 8.213, de 24.07.91, ressalvados os casos de demissão por justa causa, término de contrato a prazo e pedido de demissão.

DÉCIMA SEGUNDA – 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 60 (sessenta) dias, em decorrência de doença, não se considerando benefício previdenciário os 15 (quinze) primeiros diante afastamento, a cargo da empresa.

DÉCIMA TERCEIRA – 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.

Parágrafo Primeiro – 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 a sua residência.

Parágrafo Segundo - Para os fins do parágrafo anterior, caberá ao empregado fazer a comunicação à empresa.

DÉCIMA QUARTA – ATESTADOS MÉDICOS OU ODONTOLÓGICOS – Para justificativa de faltas, somente terão validade os atestados emitidos por médicos ou dentistas credenciados pelas empresas e/ou empresa conveniada, exceto para aquelas que não possuam serviço médico/odontológico próprio ou contratado, hipótese em que valerá o atestado médico/odontológico do sindicato profissional.

Parágrafo Primeiro - Em caso de emergência comprovada, será válido o atestado fornecido por qualquer profissional da área.

Parágrafo Segundo – Em qualquer caso, para justificar faltas ao trabalho, o prazo para entrega de atestados médicos, odontológicos, de acompanhantes ou certidões de comparecimento em audiências, reuniões, ou, ainda, quaisquer outros documentos que justifiquem ausência ao trabalho, será de 48 (quarenta e oito) horas, contados da data de emissão do referido documento, sob pena do mesmo não ser aceito, mantendo-se as faltas ao serviço.

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

DÉCIMA SEXTA – EPIS – 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 SÉTIMA – 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 do término de contrato por prazo determinado, cometimento de falta grave ou pedido de demissão.

DÉCIMA OITAVA - 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 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 NONA - 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 – ÁGUA POTÁVEL - As empresas se comprometem a dotar os locais de trabalho de água potável, própria ao consumo humano.

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

VIGÉSIMA SEGUNDA – 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 TERCEIRA – 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 ser rigorosamente comprovadas.

VIGÉSIMA QUARTA - 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 solicitados e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

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

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

VIGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA – As empresas se obrigam, ao dispensar o empregado por justa causa, a entregar-lhe mediante recibo, comunicação escrita sem consignação do motivo, sob pena de assim não procedendo, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, presumirem-se a dispensa como sendo sem justa causa.

VIGÉSIMA OITAVA – GARANTIA DE EMPREGO OU CONTRIBUIÇÃO NO PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA – O empregado que contar com mais de 02 (dois) anos contínuos de serviços prestados à mesma empresa e comprovadamente estiver a 12 meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos artes. 52 a 58 da Lei 8.213/91, não poderá ser dispensado até que complete o tempo necessário à obtenção de sua aposentadoria.

Parágrafo Primeiro - A garantia prevista na cláusula somente ocorrerá quando o empregado estiver a 12 (doze) meses para adquirir o direito à aposentadoria integral e completado o tempo necessário à aposentadoria. Cessa para a empresa a obrigação prevista na cláusula, mesmo que o empregado não se aposente, por sua vontade ou por culpa do Instituto Previdenciário.

Parágrafo Segundo – Os benefícios previstos nesta cláusula somente serão devidos, igualmente, caso o empregado, no ato de sua dispensa, informe à empresa, por escrito, encontrar-se no período de pré-aposentadoria, previsto nesta cláusula.

Parágrafo Terceiro – Caso a empresa resolva dispensar o empregado, dentro de qualquer das hipóteses previstas nesta cláusula, poderá fazê-la, mas ficará obrigada 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 (doze) meses.

Parágrafo Quarto – Obtendo o empregado novo emprego, cessa para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

Parágrafo Quinto - Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa o pagamento que houver feito aos cofres da Previdência.

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

TRIGÉSIMA – VISITA DIRETORES SINDICAIS – As empresas se obrigam a permitir a visita e inspeção dos locais de trabalho, durante o horário de trabalho, pelos Diretores credenciados da Entidade Sindical convenente, independentemente de comunicação prévia, e a classe patronal se obriga a receber os Diretores credenciados da Entidade Sindical para tratar de assuntos de interesse da categoria profissional, desde que pré-avisada com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, e ciente do assunto em pauta.

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

Parágrafo Único – Oportunamente o Sindicato Patronal enviará guias às empresas contendo prazo e demais condições para o pagamento.

TRIGÉSIMA SEGUNDA – BANCO DE HORAS – As empresas poderão formar Bancos de Horas na forma abaixo e realizar compensação das horas trabalhadas além do limite legal diário (8 horas), semanal (44 horas) ou mensal, junto ao Sindicato em acordo específico. A compensação se dará com a diminuição da jornada em outro dia, semana ou mês. Nestes casos não ocorrerá o pagamento do adicional de horas extras previstos na Clausula Quinta:

Parágrafo Primeiro - A empresa controlará por meio de cartões ou fichas individuais, forma mecânica, eletrônica ou manual as horas extras trabalhadas e as folgas concedidas.

Parágrafo Segundo - O período para apuração do saldo do Banco de Horas será de 12 (doze) meses, começando em 01/01/2013 e terminando em 31/12/2013.

Parágrafo Terceiro - Findo esse período, se houver saldo de horas pró-trabalhador, essas serão pagas como horas extras. Se o saldo for pró-empresa, estas não poderão ser descontadas, nem computadas para descontos futuros.

Parágrafo Quarto - Em caso de rescisão de contrato por pedido de demissão ou por justa causa, havendo saldo pró-empresa, poderá ser feito o desconto das horas nas verbas rescisórias.

Parágrafo Quinto - As empresas que não adotarem o Banco de Horas pagarão as horas extras conforme disposto na Cláusula Quinta desta Convenção Coletiva.

TRIGÉSIMA TERCEIRA – SEGURO OBRIGATÓRIO 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$ 13.758,00 (treze mil setecentos cinquenta e oito reais), em caso de Morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

II – R$ 13.758,00 (treze mil setecentos cinquenta e oito 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$ 13.758,00 (treze mil setecentos cinquenta e oito reais), 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 ao seguinte critério de pagamento:

Parágrafo Primeiro - Fica entendido que o 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 como 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 devidamente reconhecida e comprovada pelo órgão responsável (INSS) 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 que tenha vínculo contratual com a empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.

Parágrafo Segundo - 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 neste ou outra empresa no País ou Exterior.

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

Parágrafo Quarto - 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- R$ 6.869,00 (seis mil oitocentos e sessenta e nove reais) em caso de Morte do Cônjuge do empregado (a);

V – R$ 3.434,50 (três mil quatrocentos e trinta e quatro reais e cinquenta centavos), em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte um) anos, limitado a 04 (quatro);

VI – Ocorrendo a morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber 25 kg de alimentos;

VII – Ocorrendo à morte do empregado (a), 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$ 3.000,00 (três mil reais);

VIII – 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 comprovado;

Parágrafo Primeiro - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 10 (dez) dias após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora e realização dos exames e laudos necessários;

Parágrafo Segundo - Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula, com valores base dezembro/2012 sofrerão, anualmente, atualizações pela variação do IPCA.

Parágrafo Terceiro - 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 Quarto - 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 Quinto - 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 6º – A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

TRIGÉSIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO – As empresas se obrigam a fornecer aos seus empregados moradia e alimentação, quando estes estiverem prestando serviços fora do município de seu domicílio. Para aqueles empregados que prestam serviços no município de Uberlândia ás empresas se obrigam a fornecer uma refeição/dia de trabalho, não cumulável, em regime de cozinha industrial ou credenciamento de restaurantes ou vale refeição ou vale alimentação, sendo que no caso do vale refeição no valor mínimo de R$ 8,60 (oito reais e sessenta centavos), sendo que o desconto do empregado fica limitado a 10% (dez por cento). Face ao pagamento das despesas de alimentação e habitação ou diante da permanência do domicílio dos empregados em Uberlândia exclui-se o pagamento de qualquer adicional de transferência.

Parágrafo Único – Excluem-se da obrigação desta cláusula as empresas que fornecem cesta básica de alimentos aos seus empregados com teto máximo de desconto de 10% (dez por cento) do salário percebido.

TRIGÉSIMA QUINTA – CESTA BÁSICA – Fica garantido o fornecimento subsidiado em, no mínimo, 90% (noventa por cento) sobre o custo de uma cesta básica, conforme referência abaixo, que poderá ser substituída por alimentação, Ticket Refeição, Vale Alimentação, vale ou cheque supermercado. Assim, as empresas poderão descontar do salário do empregado, no máximo, 10% (dez por cento) sobre o custo da Cesta Básica.

Parágrafo Primeiro – A substituição de produtos da Cesta Básica ou do Ticket/Cartão Refeição dependerá da aquiescência de 50% + 1 (cinqüenta por cento mais um) empregados, devidamente homologada pelo Sindicato.

Parágrafo Segundo – Os benefícios constantes desta cláusula são limitados aos funcionários com recebimento de até 5 (cinco) salários mínimos e que apresentarem 100% (cem por cento) de assiduidade.

Parágrafo Terceiro – Serão aceitas faltas justificadas, sendo entendidas, como faltas justificadas aquelas devidamente comprovadas com documentação constante desta Convenção, conforme Cláusula Décima Quarta.

Parágrafo Quarta – Do benefício estarão excluídos os empregados cujo início de trabalho tiver ocorrido a menos de quinze dias da concessão e aqueles que estiverem em processo de demissão. No caso de aviso prévio trabalhado, entretanto, a cesta básica será devida, nos termos da presente cláusula.

Parágrafo Quinto – A empresa apresentará comprovante referente ao custo da cesta básica, mediante solicitação expressa do empregado.

Parágrafo Sexto – Composição da Cesta Básica:

15 kg de arroz agulhinha tipo 1

05 kg de açúcar cristal

02 kg de feijão carioca novo

04 latas de óleo de soja refinado

02 kg de macarrão com ovos

01 kg de sal refinado

01 kg de farinha de trigo especial

02 latas de extrato de tomate de 370 gramas

05 quadros de sabão glicerinado

01 lata de goiabada de 500 gramas

500 gramas de pó de café

Parágrafo Sétimo - Os alimentos constantes da cesta básica deverão apresentar marcas de qualidade.

Parágrafo Oitavo – Fica esclarecido que a alimentação, a cesta básica ou seus substitutos previstos nesta cláusula, não integram o salário do empregado para todos os efeitos legais.

Parágrafo Nono – Excluem-se da obrigação de fornecimento de cesta básica, conforme previsto nesta cláusula, as empresas que fornecem alimentação, Ticket Refeição, Vale Alimentação, vale ou cheque supermercado, aos seus empregados, com teto máximo de desconto de 10% (dez por cento) do salário percebido, na forma da Clausula Trigésima Sétima.

TRIGÉSIMA SEXTA – ESCALA DE SOBREAVISO – As empresas poderão ter empregados de sobreaviso para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.

Parágrafo Primeiro – Considera-se de sobreaviso o empregado efetivo que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço.

Parágrafo Segundo – As horas de sobreaviso, para todos os efeitos, serão remuneradas à razão de 1/3 (um terço) da hora normal e deverão constar no holerite mensal.

TRIGÉSIMA SÉTIMA – Fica facultado às empresas a instituição de escalas de revezamento e turnos ininterruptos de revezamento de trabalho com jornada de 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), 05 x 02 (cinco dias de trabalho por dois de descanso), 06 x 02 (seis dias de trabalho por dois de descanso), 06 x 03 (seis dias de trabalho por três de descanso}, ou qualquer outra modalidade, sem que haja redução ou majoração na remuneração, pagamento de horas extras, repouso semanal ou qualquer outra verba remuneratória, respeitando o piso da categoria.

Parágrafo Primeiro - Nas escalas e turnos ininterruptos de revezamento, o labor além do limite diário de 08 horas, semanal de 44 horas e mensal, incluindo o labor nos RSR's e feriados, serão compensados através da jornada estabelecida pela própria escala e através do banco de horas estabelecido pela presente Convenção Coletiva, não fazendo jus o empregado ao recebimento do adicional de horas extras, respeitados os itens 1 a 5 das Cláusulas Trigésima Segunda.

Parágrafo Segundo - Em não havendo a compensação prevista no parágrafo anterior o empregado fará jus ao pagamento das horas extras com os adicionais previstos nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo Terceiro – Fica estabelecido que a escala de 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso) poderá ser implantada e utilizada apenas para os vigias.

TRIGÉSIMA OITAVA – É garantido aos empregados o mesmo número de dias de descanso quantos forem os domingos e feriados do respectivo mês, nos termos da Lei nº 605/49.

Parágrafo Primeiro - É garantido, também, que pelo menos um Repouso Semanal Remunerado por mês coincida com o Domingo.

TRIGÉSIMA NONA – PRORROGARÃO DE JORNADA – A jornada de trabalho diária poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, que deverão ser remuneradas com o adicional de 65% em relação à hora normal ou compensada nos termos previstos nesta convenção.

QUADRAGÉSIMA - PARCELAMENTO DAS FÉRIAS – As empresas poderão conceder férias parceladas a seus empregados em dois períodos não inferiores a 10 (dez) dias corridos, em casos excepcionais.

Parágrafo Único – O empregado poderá converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – FALECIMENTO DA COMPANHEIRA – Em caso de falecimento da (o) companheira (o) o (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer aos serviços por 02 (dois) dias consecutivos sem prejuízo do salário, desde que devidamente comprovado através de atestado de óbito.

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – DA FORCA MAIOR – ABONO DOS DIAS À DISPOSIÇÃO – FATORES CLIMÁTICOS ADVERSOS E OUTROS – Assegura-se ao empregado, o direito ao recebimento de salário em relação aos dias que embora tenha estado à disposição do empregador, não houve prestação de serviço em virtude de fatores climáticos, de problemas com máquinas e instrumento de trabalho, ou decisão unilateral do empregado ou ainda por não ter sido apanhado no local próprio pelo transporte fornecido pelo empregador.

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – As empresas deverão manter um encarregado de plantão até a chegada da ultima equipe de trabalho.

QUADRAGÉSIMA QUARTA – As empresas deverão providenciar o transporte dos empregados em serviço quando estiver fora do horário de ônibus coletivo municipal.

QUADRAGÉSIMA QUINTA - DATA-BASE – As partes mantém a data e da categoria em 1º. (primeiro) de janeiro.

QUADRAGÉSIMA SEXTA – VIGÊNCIA – A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, com início em 1º (primeiro) de janeiro de 2013 e término em 31 (trinta e um) de dezembro de 2013, incluindo as cláusulas econômicas.

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 SÉTIMA – DIFERENÇAS SALARIAIS/PRAZO PARA PAGAMENTO – As diferenças salariais decorrentes do presente ajuste, poderão ser pagas juntamente com os salários de fevereiro/2013 ou adiantadas no salário de janeiro/2013, sem qualquer ônus.

QUADRAGÉSIMA OITAVA - As partes estabelecem multa de 01 (um) piso salarial da convenção, na eventualidade de descumprimento de quaisquer das cláusulas estipuladas no presente acordo, e por infração, que converterá em favor da parte prejudicada, sendo que fins da presente cláusula cada trabalhador envolvido será o beneficiário da multa, observando-se rigorosamente o previsto no parágrafo único do art. 622 da CLT.

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

Belo Horizonte, 26 de abril de 2013.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE INSTALAÇÕES ELÉTRICAS, GÁS, HIDRÁULICAS E SANITÁRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS
MÁRCIO MOHALLEM – CPF nº 525.780.976-15

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UBERABA

JOSE LACERDA SOBRINHO - Presidente