

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si celebram, de um lado, o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO MOBILIÁRIO E DE ARTEFATOS DE MADEIRA NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDIMOV**, e, do outro, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO, DO MOBILIÁRIO E NAS INDÚSTRIAS DE EXTRAÇÃO DE MÁRMORES, CALCÁRIO E PEDREIRAS DE PEDRO LEOPOLDO, MATOZINHOS, PRUDENTE DE MORAIS, CAPIM BRANCO E CONFINS-MG**, mediante as cláusulas e condições seguintes:

PRIMEIRA - CORREÇÃO SALARIAL - Os salários dos empregados integrantes da categoria profissional conveniente serão reajustados, em 1^o de novembro de 2013, com o percentual de 8% (oito por cento), percentual este que incidirá sobre os salários vigentes em 1^o de novembro de 2012, ficando compensados todos os aumentos, reajustes ou antecipações, espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos a partir de 1^o de novembro de 2012, 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 1^o de novembro de 2012, terão os salários reajustados em 1^o de novembro de 2013, pelos índices constantes da tabela a seguir:

MÊS DE ADMISSÃO 2012	ÍNDICE DE REAJUSTE %	FATOR MULTIPLICATIVO
Novembro	8,00	1.0080
Dezembro	7,38	1.0738
2013		
Janeiro	6,69	1.0669
Fevereiro	6,00	1.0600
Março	5,31	1.0531
Abril	4,63	1.0463
Maio	3,96	1.0396
Junho	3,29	1.0329
Julho	2,62	1.0262
Agosto	1,96	1.0196
Setembro	1,30	1.0130
Outubro	0,65	1.0065

§ 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 salário superior ao do mais antigo na empresa, na mesma função.

TERCEIRA - PISOS SALARIAIS - Para fixação de pisos salariais, as partes convenientes resolvem manter 4 (quatro) diferentes Grupos, conforme as respectivas funções exercidas.

Esses quatro Grupos são os seguintes:

Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
Marceneiro	Escrituário	Auxiliar/ajudante de pintor	Contínuo
Maquinista	Acabador de móveis	Auxiliar/ajudante acabador	Embalador
Pintor	Montador de móveis pronto	Auxiliar/ajudante e s t o f a d o r	Copeiro (a)
Estofador		Auxiliar/ajudante almoxarife	Lixador manual
Foleador	Moldureiro	Auxiliar/ajudante soldador	Montador de embalagem
Laminador	Moldador de armação	Auxiliar/ajudante serralheiro	Polidor
Serralheiro	Expedidor	Auxiliar/ajudante montador	Encerador
Ferreiro	Cozinheiro	Auxiliar/ajudante foleador	Esqueleteiro
Entalhador	Vidraceiro	Auxiliar/ajudante	Retocador

Almoxarife		Cortador de tecido	de	carpinteiro Auxiliar/ajudante prensista	de	Carregador
Eletricista de manutenção	de	Prensista		Auxiliar/ajudante marceneiro	de	Serviços gerais
Soldador		Virador		Porteiro		Raspador
Carpinteiro		Vigia		Recepcionista/telefonista		Operador de máquinas manuais
Prototipista				Colador		Faxineira
Operador de empilhadeira	de			Percinteiro		Jardineiro
Motorista				Auxiliar/ajudante produção	de	
Mecânico de				Auxiliar/ajudante maquinista	de	
				Auxiliar/ajudante lustrador	de	
Manutenção				Auxiliar/ajudante cozinha	de	
Torneiro				Auxiliar/ajudante escritório	de	
Controle de qualidade	de			Auxiliar/ajudante costureira	de	
Afiador de ferramentas	de					
Lustrador						
Costureira						
Colchoeiro						
Mestre Tubular						
Montador de móveis em fabricação	de em					

Parágrafo Único - As empresas disporão do prazo de 15 (quinze) 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.

QUARTA - VALOR DOS PISOS - A partir de 1º de novembro de 2013, nenhum trabalhador da categoria profissional poderá perceber salário inferior aos seguintes níveis:

Grupo I - R\$ 1.200,00 (hum mil e duzentos reais);

Grupo II - R\$ 901,48 (novecentos e um reais e quarenta e oito centavos);

- Grupo III** - R\$ 831,48 (oitocentos e trinta e um reais e quarenta e oito centavos);
- Grupo IV** - R\$ 722,00 (setecentos e vinte e dois reais). A partir de Janeiro de 2014, passado o período de experiência, o empregado receberá um acréscimo no salário de R\$ 20,00 (vinte reais).

Parágrafo Único – Em novembro de 2014 será solicitada ao DIEESE a apuração de uma estimativa da próxima valoração do Salário Mínimo para que em 01 de novembro de 2014 os Pisos Salariais dos Grupos II e III tenham um acréscimo em moeda corrente, do valor correspondente à estimativa apurada como futuro acréscimo ao salário mínimo.

QUINTA - 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 2013.

SEXTA - HORAS EXTRAS - As empresas se obrigam a remunerar as horas extras com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

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

SÉTIMA - 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, ela anotada na CTPS, passando o empregado, então a fazer jus ao novo salário.

§ 3º - Nas funções onde não houver paradigma, a promoção implicará em aumento salarial nunca inferior a 10% (dez por cento).

OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL - Em caso de falecimento do empregado, as empresas contribuirão com o pagamento da importância equivalente ao valor do salário nominal do mês do falecimento, destinando-se à esposa, companheira ou dependente do falecido, habilitados perante a Previdência Social.

Parágrafo único - Caso a empresa tenha seguro de vida para seus empregados, fica desobrigada do pagamento do auxílio funeral, desde que assegurado o mínimo estipulado no “caput” desta cláusula.

NONA - UNIFORMES - Quando exigidos pelo empregador, haverá fornecimento gratuito de uniformes aos empregados.

DÉCIMA - FERRAMENTAS - As ferramentas, mesmo que manuais e de pequeno porte, serão fornecidas pelas empresas.

DÉCIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO/DESPESAS REFEIÇÃO - Garantidas as condições mais favoráveis já existentes, ocorrendo a prestação de serviço 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.

DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - VALE TRANSPORTE - A entidade patronal recomenda a todas as empresas que cumpram a legislação que tornou obrigatório o Vale Transporte.

DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 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 efeito de pagamento de horas extras.

§ 1º. Caso haja prestação de serviços no período correspondente aos 10 minutos antes e 10 minutos depois, esse tempo será considerado como extra.

§ 2º. - Caso o excesso ultrapasse o tempo prevista nesta cláusula, todo o tempo superior à jornada normal será considerado como trabalho extraordinário.

DÉCIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO SÁBADO - As empresas poderão adotar o 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 OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE - De acordo com o artigo 7º , 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 NONA - LICENÇA PATERNIDADE - De acordo com o art. 7º , XIX da

Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º do art. 10 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.

VIGÉSIMA - GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO - Após o gozo da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, a gestante terá uma estabilidade no emprego de 120 (cento e vinte) dias, desde que mais benéfica àquela estipulada na Constituição.

VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 da notificação da 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - FORNECIMENTO EXTRATO FGTS - As empresas se comprometem a fornecer a seus empregados todos os extratos do FGTS que lhes forem remetidos pelos bancos, desde que efetivamente o banco faça a remessa para a empresa.

VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA - Nas dispensas por justa causa, o empregado deverá ser cientificado por escrito dos motivos da dispensa.

VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento.

§ 1º - 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.

§ 2º - 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 OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS - Para justificativa de faltas durante os primeiros quinze dias de afastamento do 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 emitidos por médico do Sindicato Profissional ou do INSS.

VIGÉSIMA NONA - PRIMEIROS SOCORROS - As empresas se comprometem a manter, em seus estabelecimentos, um armário contendo medicamentos para primeiros socorros.

TRIGÉSIMA - 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.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LOCAL PARA REFEIÇÕES - As empresas deverão manter em seus estabelecimentos, local apropriado para que seus empregados possam fazer suas refeições.

TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 em 48 horas de antecedência, fixando desde logo os assuntos a serem tratados.

TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 3 (três) meses e não dos últimos 12 (doze) meses.

TRIGÉSIMA QUARTA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO - Nas substituições temporárias, o substituto fará jus ao mesmo salário do substituído, cessando essa vantagem tão logo cesse a substituição.

Parágrafo Único - Para efeitos 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 QUINTA - BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS - O empregado que obtiver 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 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 (1º dia de gozo de benefício) e o 45% (quadragésimo quinto).

TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - MULTA - A parte que descumprir quaisquer das obrigações de fazer, estipulada na presente convenção, pagará à outra parte uma multa equivalente a 3 (três) UFIR(s) sendo que, se o descumprimento for de parte da empresa, a multa reverterá em favor do empregado prejudicado, ressalvados os casos em que a legislação prevê penalidade específica.

TRIGÉSIMA NONA- 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.

QUADRAGÉSIMA - DATA-BASE E VIGÊNCIA - Fica mantida a data-base de 1º de novembro, vigorando a presente por 1 (um) ano, com início em 1º de novembro de 2013 e término em 31 de outubro de 2014.

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

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - As empresas descontarão as mensalidades devidas ao Sindicato Profissional, dos salários de seus empregados sócios do Sindicato, desde que devidamente autorizadas, comprometendo-se a apontar o desconto no correspondente demonstrativo de pagamento. O valor do desconto dessas mensalidades será recolhido ao Sindicato através de ficha de compensação bancária até o dia 15 (quinze) do mês.

Parágrafo Único - Oportunamente, o Sindicato Profissional encaminhará às empresas guias contendo valor e demais condições para o recolhimento em banco.

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS - O pagamento das rescisões contratuais poderão ser efetuados em dinheiro ou cheque administrativo.

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA- DISPENSA DE EMPREGADA - A empregada tem obrigação de comunicar ao empregador seu estado gravídico, por escrito, em 5 (cinco) dias contados 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.

§ 2º - Desde que solicitado pela empregada, caberá à empresa pagar os exames médicos e de laboratórios. Nessa hipótese, o médico e o laboratório serão indicados pela empresa.

QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - HOMOLOGAÇÃO - RECUSA - Em caso de recusa por parte do Sindicato Profissional em efetuar homologação de qualquer rescisão de contrato de trabalho, o mesmo se obriga a fornecer à empresa uma declaração informando o motivo pelo qual a homologação não pode ser feita.

QUADRAGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO - PRAZO - No caso do último dia para efetuar a quitação da rescisão de contrato de trabalho o Sindicato Profissional não funcionar, prorrogar-se-á automaticamente este vencimento para o primeiro dia seguinte em que houver expediente do referido setor, sem qualquer multa, inclusive para rescisões que não têm obrigatoriedade de serem homologadas.

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

§ 1º - Oportunamente, a Entidade Patronal enviará guias às empresas de sua

categoria econômica, com valor, prazo e demais condições para o recolhimento.

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

QUADRAGÉSIMA OITAVA - TAXA ASSISTENCIAL PROFISSIONAL -

Conforme deliberado pela Assembleia Geral da Categoria, as empresas descontarão, como simples intermediárias, a importância equivalente a 3% (três por cento), dividida em 3 (três) parcelas de 1%, dos salários reajustados de janeiro, fevereiro e março/2014 de todos os seus empregados abrangidos por esta Convenção. O SINTICOMEX enviará os boletos bancários para recolhimento da taxa, cujo valor será preenchido por cada empresa.

§ 1º - Os empregadores deverão encaminhar cópia do comprovante de depósito ao Sindicato Profissional, acompanhada da relação dos empregados que sofreram o desconto e dos respectivos valores descontados.

§ 2º - Fica assegurado o direito de oposição àquele empregado que não concordar com o desconto previsto nesta cláusula, situação em que deverá o
insatisfeito manifestar o desejo de não ter o desconto, no prazo limite de 10 (dez)
dias contados a partir da data de assinatura da presente convenção, através de
carta de próprio punho protocolizada pessoalmente na sede da entidade sindical,
que providenciará a comunicação à empresa em até 05 (cinco) dias antes do
desconto.

§ 3º - Os sindicalizados ficam isentos de pagar a mensalidade sindical quando
do desconto da presente taxa.

QUADRAGÉSIMA NONA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES - Ficam todas as empresas obrigadas a apresentar, no ato de homologação de rescisão contratual, os seguintes documentos, sem os quais não serão feitas as rescisões:

- Livro ou ficha de registro atualizado;
- Carteira de trabalho atualizada;
- 06 últimas guias do FGTS (pedido de demissão);
- Extrato atualizado do FGTS (demissão sem justa causa);
- Atestado médico demissional;
- Rescisão do contrato em 04 vias;
- Seguro desemprego;
- Aviso prévio em 03 vias;

Parágrafo único - Todos os documentos referentes à homologação da rescisão deverão ser encaminhados pelas empresas ao Sindicato Profissional com antecedência de 48 horas, para que possam ser conferidos.

QUINQUAGÉSIMA – FÉRIAS INDIVIDUAIS – COINCIDÊNCIA COM O CASAMENTO - Desde que o empregador não adote o sistema de férias coletivas, o empregado terá direito, na hipótese de casamento, ao gozo de suas férias em período coincidente, exigindo-se, porém, que faça comunicação por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, comprovando oportunamente o matrimônio.

QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – KIT BEBÊ - Ocorrendo o nascimento de filho(s) da funcionaria (cobre somente titular do sexo feminino) a mesma receberá a título de doação um Kit Bebê com os seguintes itens:

- 1 caixa de lenço umedecido
- 150 Cotonetes
- 1 álcool absoluto
- 2 ataduras
- 2 sabonetes
- 1 vidro de óleo umectante
- 120 fraldas descartáveis.

QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DAS HOMOLOGAÇÕES - Fica o Sindicato Profissional obrigado a enviar ao Sindicato Patronal até o dia 20 (vinte) do mês seguinte a relação de todas as homologações efetuadas no mês anterior.

QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIFERENÇAS SALARIAIS - As diferenças salariais decorrentes da aplicação deste instrumento, poderão ser pagas juntamente com os salários de janeiro/2014.

Belo Horizonte, 13 de dezembro de 2013.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO MOBILIÁRIO E DE ARTEFATOS DE MADEIRA NO ESTADO DE MINAS GERAIS

Luciana Charbel Leitão de Almeida

CPF nº 595344516-49

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO, DO MOBILIÁRIO E NAS INDÚSTRIAS DE EXTRAÇÃO DE MÁRMORES, CALCÁRIO E PEDREIRAS DE PEDRO LEOPOLDO, MATOZINHOS, PRUDENTE DE MORAIS, CAPIM BRANCO E CONFINS-MG

Wilson Geraldo Sales da Silva

CPF Nº 494.786.566-00

MOBPLEOP.2013