

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que entre si celebram o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE IPATINGA** e o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO MOBILIÁRIO E DE ARTEFATOS DE MADEIRA NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDIMOV-MG**, conforme as seguintes cláusulas e condições:

**PRIMEIRA - REAJUSTE SALARIAL** – Os salários dos empregados das categorias profissionais convenientes serão reajustados em **1º de julho de 2017** pelo percentual de 6,00% (seis inteiros por cento), aplicado sobre os salários de **1º de novembro de 2015**.

**Parágrafo Primeiro** - Com a aplicação do índice de **6,00%** (seis inteiros por cento) sobre os salários de **1º de Novembro de 2015**, ficam automaticamente compensadas as antecipações salariais espontâneas concedidas no período de **1º de Novembro de 2016 ate o fechamento dessa CCT**, exceto as decorrentes de promoções, transferências, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizado e as concedidas sem a anotação na carteira como “antecipação de reajuste salarial”.

**Parágrafo Segundo** - Os empregados admitidos após **1º de Novembro de 2015** terão os salários reajustados em **1º de julho de 2017** pelo mesmo percentual de correção salarial aplicado aos admitidos anteriormente, desde que não ultrapasse o menor salário da função. Nas funções onde não houver paradigma, os salários serão corrigidos proporcionalmente ao tempo de serviço na empresa, ou seja, 1/24 (um vinte e quatro avos) das taxas de correção previstas na cláusula primeira, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, aplicado sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

TABELA DE PROPORCIONALIDADE

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE DE REAJUSTE	FATOR MULTIPLICATIVO
<b>2015</b>	%	1
nov/15	6,00	1,0600
dez/15	4,58	1,0458
<b>2016</b>	%	1
jan/16	4,17	1,0417
fev/16	3,75	1,0375
mar/16	3,33	1,0333
abr/16	2,92	1,0292
mai/16	2,50	1,025
jun/16	2,08	1,0208
jul/16	1,67	1,0167
ago/16	1,25	1,0125
set/16	0,83	1,0083
out/16	0,42	1,0042

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

**Segunda – 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:

Os Grupos são os seguintes:

GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
Maquinista Marceneiro Pintor Estofador Foleador Laminador Serralheiro Ferreiro Entalhador Almoxarife Eletricista de Manutenção Soldador Carpinteiro Prototipista Operador de Empilhadeira Motorista Mecânico de Manutenção Torneiro Controle de Qualidade Afiador de Ferramentas Lustrador Costureira Colchoeiro Mestre Tubular Montador de Móveis em Fabricação	Escriturário Acabador de Móveis Montador de Móveis Pronto Moldureiro Moldador de Armação Expedidor Cozinheiro Vidraceiro Cortador de Tecido Prensista Virador Vigia	Auxiliar/Ajudante de Pintor Auxiliar/Ajudante de Acabador Auxiliar/Ajudante de Estofador Auxiliar/Ajudante de Almoxarife Auxiliar/Ajudante de Soldador Auxiliar/Ajudante de Serralheiro Auxiliar/Ajudante de Montador Auxiliar/Ajudante de Foleador Auxiliar/Ajudante de Carpinteiro Auxiliar/Ajudante de Prensista Auxiliar/Ajudante de Marceneiro Porteiro Recepcionista/Telefonista Colador Percinteiro Auxiliar/Ajudante de Produção Auxiliar/Ajudante de Maquinista Auxiliar/Ajudante de Lustrador Auxiliar/Ajudante de Cozinha Auxiliar/Ajudante de Escritório Auxiliar/Ajudante de Costureira	Contínuo Embalador Copeiro (a) Lixador Manual Montador de Embalagem Polidor Encerador Esqueleteiro Retocador Carregador Serviços Gerais Raspador Operador de Máquinas Manuais Faxineira Jardineiro

**Parágrafo Primeiro – Função Maquinista** – Fica convencionado que a função e/ou cargo denominado “Maquinista” inserido no “Grupo I” da Convenção Coletiva de Trabalho é aquele profissional que trabalha na produção, possuindo experiência, conhecimento e habilidade para trocar ferramentas, regular e operar plenamente em máquina não manual, tais como: serra circular, esquadrejadeira, tupia, desengrosso, plaina, serra de fita, furadeira múltipla, seccionadora, viradeira, ponteadeira, dobradeira, guilhotina, cortadeira, serra de corte, máquina para madeira com controle numérico (CNC), máquina automática com programação via PLC ou micro computador, entre outros.

**Terceira – REAJUSTE DOS PISOS SALARIAIS** - A partir de **1º de Julho de 2017**, nenhum trabalhador da categoria profissional poderá perceber salário inferior aos seguintes valores:

- Grupo I -R\$ 1.604,09 (hum mil seiscentos e quatro reais, nove centavos);
- Grupo II -R\$ 1.132,61 (hum mil, cento e trinta e dois reais e sessenta e um centavos);
- Grupo III -R\$ 1.056,66 (hum mil cinquenta e seis reais e sessenta e seis centavos);
- Grupo IV -R\$ 937,00 (novecentos e trinta e sete reais) - passado o período de experiência acrescenta-se R\$ 20,00.

**Quarta - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS** – - As diferenças salariais devidas pelas empresas em decorrência da correção salarial da cláusula primeira e dos pisos da cláusula terceira poderão ser pagas em **02 (duas)** parcelas, juntamente com os salários dos meses de **setembro e outubro de 2017**.

**Quinta - 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 2 (duas) horas, as empresas se comprometem a fornecer, gratuitamente, lanche aos seus empregados.

**Sexta - 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.

**Parágrafo Primeiro:** Durante o período experimental o empregado permanecerá auferindo o salário do cargo anterior.

**Parágrafo Segundo:** 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.

**Parágrafo Terceiro:** Nas funções onde não houver paradigma a promoção implicará em aumento salarial nunca inferior a 10% (dez por cento).

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

**Parágrafo Único:** No caso da empresa possuir seguro de vida para seus empregados, fica desobrigada do pagamento do auxílio funeral, desde que assegurado o mínimo estipulado no "caput" desta cláusula.

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

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

**Décima - 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.

**Décima Primeira - 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 Segunda - VALE TRANSPORTE** - A entidade patronal recomenda a todas as empresas que cumpram a legislação que tornou obrigatório o Vale Transporte.

**Décima Terceira - 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 Quarta - 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 Quinta - 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 (dez) minutos antes e 10 (dez) 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 Sexta - 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 Sétima - 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 Oitava - 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 Nona - 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 aquela estipulada na Constituição.

**Vigésima - 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 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 Primeira - 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 Segunda - 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 Terceira - 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 Quarta - 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 Quinta - DISPENSA POR JUSTA CAUSA** - Na dispensa por justa causa, o empregado deverá ser cientificado por escrito dos motivos que a motivaram.

**Vigésima Sexta - 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.

**Parágrafo Primeiro:** Ocorrendo índice de inflação mensal igual ou superior a 6% (seis inteiros 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 Sétima - 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 SUS.

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

**Vigésima Nona - 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 - LOCAL PARA REFEIÇÕES** - As empresas deverão manter em seus estabelecimentos local apropriado para que seus empregados possam fazer refeições.

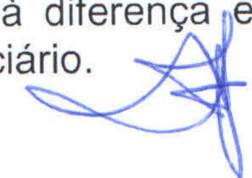
**Trigésima Primeira - RELAÇÕES SINDICAIS** - As empresas se comprometem a receber os diretores do Sindicato Profissional conveniente, para tratar de assuntos de interesse de seus empregados, desde que a visita seja solicitada com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, fixando desde logo os assuntos a serem tratados.

**Trigésima Segunda - 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 Terceira - 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 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 Quarta - BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS** - Os empregados que obtiverem Auxílio-Doença da Previdência Social terão 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 (décimo sexto) dia, ou seja, primeiro dia de gozo do benefício, e o 45º (quadragésimo quinto) dia de afastamento.

**Trigésima Quinta - 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 Sexta - 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 Sétima - MULTA** - A parte que descumprir quaisquer das obrigações de fazer, estipuladas na presente convenção, pagará à outra multa equivalente a 3(três) UFIRs sendo que, se o descumprimento for de parte da empresa, multa se reverterá em favor do empregado prejudicado.

**Trigésima Oitava - 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 Nona - DATA BASE E VIGÊNCIA** - Fica fixada a data-base de 1º de julho. Excepcionalmente, a presente convenção vigorará pelo prazo de 1 (um) ano e 6 (seis) meses, com início de 1º de janeiro de 2017 e término em 30 de junho de 2018.

**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 previa e expressamente fixado.

**Quadragésima - PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS** - O pagamento das rescisões contratuais poderão ser efetuadas em dinheiro ou em cheque administrativo.

**Quadragésima Primeira - DISPENSA DE EMPREGADA** - A empregada tem obrigação de comunicar ao empregador seu estado gravídico, comprovando com atestado médico

**Parágrafo Primeiro:** Independentemente de qualquer notificação, constatada a gravidez da empregada durante o contrato de trabalho, inclusive no período do aviso prévio indenizado, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado, faz jus à garantia provisória de emprego nos termos do artigo 10, II, "b" do ADCT, podendo ser demitida apenas se cometer falta grave prevista no artigo 482 da CLT.

**Parágrafo Segundo:** Mediante apresentação do atestado positivo, a dispensa ficará

imediatamente sem efeito. O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT) Sumula 244 TST.

**Parágrafo Segundo:** 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 Segunda – 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 90 (noventa) 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 60 (sessenta) dias.

**Quadragésima Terceira - COMPENSAÇÃO DE JORNADAS** - As empresas ficam autorizadas a efetuar compensação de jornadas de trabalho em dias feriados-pontes, 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 70% (setenta por cento) dos empregados que estiverem trabalhando no dia em que for efetuada a votação.

**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, antecipa-se automaticamente este vencimento.

**Quadragésima Sétima - HOMOLOGAÇÃO** - Fica estabelecido que, as homologações de rescisão contratuais de funcionários a partir de 12 (doze) meses de Contrato de Trabalho deverão ser efetuadas pelo Sindicato Profissional conveniente.

**Parágrafo Primeiro:** O Sindicato Profissional funcionará de segunda à sexta-feira, no horário comercial, para atender as homologações.

**Quadragesima Oitava – RELAÇÃO DAS HOMOLOGAÇÕES** - Fica o Sindicato Profissional obrigado a enviar para o Sindicato Patronal até o dia 20 (vinte) do mês seguinte a relação de todas as homologações efetuada no mês anterior.

**Quadragesima Nona- FÉRIAS INDIVIDUAIS** – Coincidência com o Casamento – Desde que o empregador não adote o sistema de férias coletivas, o empregado (a) 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.

**Quinquagesima - LIBERAÇÃO DOS EMPREGADOS** - As empresas se comprometem a liberar seus empregados, desde que solicitado duas horas antes do término normal da jornada de trabalho, quando da realização de Assembleias Gerais convocadas pelo Sindicato, sendo que estas horas deverão ser compensadas dentro de 30 (trinta) dias.

**Quinquagesima Primeira - Kit Bebê** - Ocorrendo o nascimento de filho(s) da funcionária (cobre somente titular do sexo feminino) a mesma receberá a título de doação um Kit Bebê com os seguintes itens:

- 01 caixa de lenço umedecido
- 01 litro de álcool absoluto
- 02 pacotes de ataduras
- 02 sabonetes
- 01 vidro de óleo umectante
- 120 fraldas descartáveis
- 150 Cotonetes.

**Quinquagesima Segunda – “BANCO DE HORAS** - Poderá ser dispensado o acréscimo de salário nos termos da Lei 9.601/98, com as modificações da Medida Provisória 2.164/41, de 24/08/2002, se o excesso de horas em um dia ou horas trabalhadas nos domingos e feriados for compensado pela correspondente diminuição ou folga em outro dia, de maneira que não exceda o prazo máximo de 06 (seis) meses contados de sua prestação ou fruição.

**Parágrafo Primeiro:** Ao final de cada período de 06 (seis) meses, o saldo existente, caso positivo, será remunerado ao trabalhador de acordo com os adicionais instituídos na **Cláusula Vigésima Quarta – Jornada Extraordinária**, caso negativo, serão acumulados para compensação, de forma simples, até o final da vigência do presente acordo coletivo.

**Parágrafo Segundo:** Em caso de compensação o empregado fará jus aos adicionais não cumulativos da **Cláusula Vigésima Quarta – Jornada Extraordinária**, exceto nos casos de troca de folga solicitado pelo empregado.

**Parágrafo Terceiro:** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma da **Cláusula Vigésima Sexta – Banco de Horas**, fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.

**Parágrafo Quarto:** Fica acordado também que o empregado receberá, no quinto dia

útil de cada mês, as informações do seu saldo de horas apuradas no Banco de Horas.”

Contagem, 12 de setembro de 2017.

  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO  
MOBILIÁRIO DE IPATINGA  
SEBASTIÃO PAULO CHAVES  
CPF.: 068.463.786-34

  
SINDICATO DA INDÚSTRIA DO MOBILIÁRIO E DE ARTEFATOS DE MADEIRA NO ESTADO DE  
MINAS GERAIS – SINDIMOV-MG  
IARA GOMES ABADE  
CPF.:621.315.836-72