



# SINDICATO DOS OFICIAIS MARCENEIROS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO - SINDMAR

FUNDADO EM MARÇO DE 1938  
RECONHECIDO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL EM 05-07-1939, PELO DECRETO LEI 1402  
CARTÓRIO JERO OLIVA, REGISTRO DAS PESSOAS JURÍDICAS Nº 74459 EM 24-04-1990  
CNPJ: 17.469.784/0001-02



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

**CONVENIENTES:** Convenção Coletiva de Trabalho que entre si celebram o **SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DO MOBILIÁRIO DE UBÁ - INTERSIND** e o **SINDICATO DOS OFICIAIS MARCENEIROS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO - SINDMAR**, mediante as cláusulas e condições seguintes:

### PRIMEIRA – ABRANGÊNCIA:

Esta Convenção abrange todos os oficiais marceneiros e carpinteiros, bem como todos os trabalhadores em indústrias de serrarias, carpintarias, tanoarias, madeiras compensadas e laminadas, aglomerados, chapas de fibras de madeiras, móveis de madeiras em geral e madeiras, cujo desempenho profissional contribua de forma direta ou indireta para a consecução e desenvolvimento da atividade econômica da empresa principal, nos municípios de **Rodeiro, Visconde do Rio Branco, Guidoal, São Geraldo, Tocantins, Piraúba e Rio Pomba**.

### SEGUNDA - DATA BASE E VIGÊNCIA:

Fica mantida a data base de 1º de novembro, vigorando a presente convenção por 01 (um) ano, com início em 1º de novembro 2010 e término em 31 de outubro de 2011.

### TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL:

Os salários dos empregados das categorias econômicas e profissionais convenientes serão reajustados em 8% (oito por cento), em 01 de novembro de 2010 a serem aplicados sobre o salário vigente em 01 de novembro de 2009.

### PARAGRAFO ÚNICO:

Os empregados admitidos após 31 de outubro de 2010, respeitada a isonomia salarial, terão seus salários corrigidos proporcionalmente aos meses trabalhados, considerando-se como mês integral a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, de acordo com a seguinte tabela:

MÊS de admissão	Índice %	Fator Multiplicador
Novembro/09	8,00	1.0800
Dezembro/09	7,26	1.0725
Janeiro/2010	6,60	1.0660
Fevereiro/2010	5,94	1.0594
Março/2010	5,28	1.0528
Abril/2010	4,62	1.0462
Mai/2010	3,96	1.0396
Junho/2010	3,30	1.0330
Julho/2010	2,64	1.0264
Agosto/2010	1,98	1.0198
Setembro/2010	1,32	1.0132
Outubro/2010	0,66	1.0066

### QUARTA - PISO PROFISSIONAL:

Os pisos salariais correspondentes aos grupos de funções descritas no rol a seguir apresentado a partir de 01/11/10 passam a ser os seguintes:

GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
R\$ 775,00	R\$ 612,00	R\$ 583,00
Afiador de Ferramentas	Acabador de Móveis	Ajudante de Almoxarife
Carpinteiro	Almoxarife	Ajudante de Acabador
Colchoeiro	Costureiro	Ajudante de Carpinteiro
Controlador de Qualidade	Cozinheiro	Ajudante de Costureiro
Cortador de Tecido	Escriturário	Ajudante de Cozinha
Eletricista de Manutenção	Expedidor	Ajudante de Escriturário
Entalhador	Porteiro	Ajudante de Estofador
Estofador	Recepcionista	Ajudante de Folheador
Ferreiro	Telefonista	Ajudante de Maquinista
Folheador	Vigia	Ajudante de Marceneiro
Laminador de Espuma		Ajudante de Montador
Lustrador		Ajudante de Pintor
Maquinista		Ajudante de Prensista
Marceneiro		Ajudante de Produção
Mecânico de Manutenção		Ajudante de Serralheiro
Mestre Tubular		Ajudante de Prototipista
Moldureiro		Ajudante de Soldador
Montador de Móveis em Fabricação		Faxineiro
Operador de Empilhadeira		Jardineiro
Pintor		Serviços Gerais
Prensista		
Prototipista		
Serralheiro		
Soldador		
Torneiro		

**QUINTA- ABONO ASSIDUIDADE:** As empresas concederão a seus empregados uma cesta básica no valor correspondente a 5% (cinco por cento) do Salário Mínimo.

**PARÁGRAFO ÚNICO –** A ajuda alimentação concedida como prêmio a título de participação nos resultados será fornecida aos empregados que não faltarem ou chegarem atrasado ao trabalho. Somente será considerada falta justificada ao trabalho a ausência do empregado por motivo de acidente do trabalho e até dois (02) dias consecutivos nos casos de falecimento do cônjuge, filho, pai, mãe e irmão.

**Sede Central:** Rua Carijós, 141, Conj. 205 - 2º andar - Centro - Belo Horizonte/MG - CEP: 30120-060 - Fone: (0\_\_31) 3271-1611

**Sub-Sede 1: Carmo Cajuru -** R. Rui Barbosa, 200-A - Centro - Carmo do Cajuru - Minas Gerais - CEP: 35510-000 - Fone: (0\_\_37) 3244-1730

**Sub-Sede 2: Sub-Sede 2: Rodeiro:** Av. Prefeito Adolfo Nicolato, 36 - Loja C - Centro - Rodeiro/MG - CEP: 36510-000 - Fone: (0\_\_32) 3577-1081

**Sub-Sede 3: São Geraldo:** Rua Silviano Brandão, 185, Centro, São Geraldo/MG - CEP: 36530-000 - Fone: (0\_\_32) 3556-1075

**Home Page:** www.marceneirosmg.org.br - **e-mail:** sind.marceneiros@terra.com.br

**SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:** O valor pago a título de adicional de insalubridade incidirá sobre o menor piso salarial da categoria contemplado nesta convenção.

**SÉTIMA – JORNADA DE TRABALHO, COMPENSAÇÃO, BANCO DE HORAS E HORAS EXTRAS:**

A duração normal da jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais poderá ser acrescida em número não excedente de (02) duas horas diárias, independentemente de acréscimo salarial, se o excesso da jornada de um dia for compensado com a correspondente diminuição em outro dia de maneira que não exceda à jornada normal de trabalho em 12 (doze) meses.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Fica ajustada a prorrogação da jornada de trabalho diária para compensação semanal independentemente de acréscimo salarial e de acordo individual na seguinte forma: 08 (oito) horas e 48 (quarenta e oito minutos) de segunda a sexta-feira, com a correspondente suspensão do trabalho aos sábados, devendo tal condição ser anotada na CTPS do empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica ajustado o banco de horas na seguinte forma: A) Ocorrendo a interrupção ou suspensão do trabalho o respectivo tempo poderá ser recuperado em dias posteriores até o máximo de 45 (quarenta e cinco) dias em período não superior a 12 (doze) meses. B) Rescindido o contrato de trabalho as horas não compensadas serão pagas como horas extras e contrariamente as folgas em favor do empregado não poderão ser descontadas. C) As horas não compensadas nos 12 (doze) meses seguintes serão consideradas extras devidas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As horas extras que venham a ser prestadas serão obrigatoriamente marcadas no cartão de ponto normal e quando não compensadas no decorrer de 12 meses, serão remuneradas com acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre a hora normal.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Pelas condições peculiares das funções dos porteiros e vigias, fica ajustada a faculdade das empresas adotarem a jornada especial de trabalho de 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de folga) para os exercentes destas funções independentemente de acréscimo salarial e de acordo individual, desde que tal condição seja anotada na CTPS do empregado.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Havendo prorrogação da jornada de trabalho, com prática de horas extras, as empresas se obrigam a fornecer gratuitamente, um lanche aos empregados convocados, quando as mesmas ultrapassarem à uma hora.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Com vistas a evitar despedidas coletivas de trabalhadores e assegurar suas permanências nos empregos; em decorrência de interrupção ou suspensão do trabalho por desaquecimento do mercado, por necessidade imperiosa ou força maior ou por condições eventuais necessárias à contensão de despesas com energia elétrica, fica ajustado o banco de horas na seguinte forma: A) Ocorrendo a interrupção ou suspensão do trabalho o respectivo tempo poderá ser recuperado em dias posteriores até o máximo de 45 (quarenta e cinco) dias em período não superior a 12 (doze) meses. B) Rescindido o contrato de trabalho as horas não compensadas serão pagas como horas extras e contrariamente as folgas em favor do empregado não poderão ser descontadas. C) As horas não compensadas nos 12 (doze) meses seguintes serão consideradas extras devidas. D) Com o objetivo de atender a necessidade específica, devidamente justificada, admite-se o acréscimo de jornada de trabalho aos sábados, a ser compensada em data futura, mediante as seguintes condições: I) Da convocação, que se dará pela afixação no quadro de aviso, deverá constar a data limite para a compensação das horas trabalhadas; II) A folga correspondente a compensação das horas trabalhadas no sábado, deverá se dar no prazo máximo de 60 (sessenta) dias; III) Ultrapassado o prazo decadencial de 60 (sessenta) dias sem a devida compensação, estas horas trabalhadas no sábado, serão computadas como horas extraordinárias, devendo ser pagas na folha de pagamento do mês que coincidir com o último dia previsto para a compensação.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – Convenciona-se que o banco de horas fica restrito ao período de vigência desta convenção, 01/11/10 a 31/10/11, tendo-se que em 31/10/11 havendo saldo positivo em favor dos empregados, as horas não compensadas serão consideradas extras devidas e contrariamente, havendo horas positivas em favor do empregador estas serão suprimidas.

**PARÁGRAFO OITAVO** – Os empregadores ficam obrigados a fornecer ao trabalhador mensalmente extrato demonstrativo do saldo positivo e negativo das horas trabalhadas em regime de banco de horas, sob pena de multa correspondente a 10% do salário mínimo vigente por cada extrato não encaminhado ou não entregue ao trabalhador.

**OITAVA - DATA DO PAGAMENTO:**

O pagamento dos salários mensais de todos os empregados da categoria será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente e as empresas que optarem pelo pagamento em cheque, concederá a seus empregados uma hora durante o expediente para o respectivo desconto.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Igual procedimento será observado por ocasião do recebimento do PIS - Programa de Integração Social.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Eventuais erros de cálculo ou diferenças nos recibos deverão ser analisados pela empresa no prazo de 05 (cinco) dias subsequentes.

**NONA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO:**

Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento de salário com discriminação detalhada das horas trabalhadas, inclusive as extraordinárias, prêmios, adicional noturno, adicional de insalubridade e mais títulos e importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS.

**DECIMA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO:**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, entendida aquela superior a 120 dias, será garantido ao empregado substituto o mesmo salário e vantagens do substituído, cujo pagamento intitulado “gratificação de substituição” deverá ser feito com destaque nos contra cheques.

**DÉCIMA PRIMEIRA - CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL:**

As empresas deverão anotar na CTPS de seus empregados as funções exercidas pelos mesmos.

**DÉCIMA SEGUNDA - INÍCIO DAS FÉRIAS:**

Os inícios das férias individuais e coletivas dos trabalhadores, não poderão coincidir com o domingo, feriado ou dia compensados, serão comunicados por escrito aos empregados com antecedência mínima de 30 (trinta) dias antes do gozo e pagas até 48 (quarenta e oito) horas antes do início das mesmas.

**DÉCIMA TERCEIRA - SEGURANÇA NO TRABALHO:**

As empresas observarão as normas de segurança e medicina do trabalho, priorizando medidas de proteção individual e coletiva, fornecendo gratuitamente todo o equipamento e material de proteção.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Caberá aos empregados, por sua vez, o uso de tais protetores, bem assim a observância de todas as normas de segurança, constituindo justa causa a recusa em usá-los sem motivo justificado.

**DÉCIMA QUARTA – CIPAS:**

As Empresas, ao instalarem a CIPA e por ocasião da eleição dos representantes dos empregados, comunicarão por escrito a entidade profissional com 15 (quinze) dias de antecedência à realização da eleição, e assim feito encaminhará ao Sindicato profissional cópia da ata da eleição, no prazo de 20 (vinte) dias.

**DÉCIMA QUINTA – UNIFORMES:**

Quando exigido o seu uso de uniformes pela empresa, esta fornecê-los-á gratuitamente aos empregados.

**DÉCIMA SEXTA: GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO ACIDENTADO:**

Fica assegurada aos empregados contratados por prazo indeterminado, garantia de emprego ou salário pelo período de 12 (doze) meses, quando afastados pela Previdência Social por auxílio doença acidentário, por motivo de acidente de trabalho.

**DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO A EMPREGADA GESTANTE:**

As empresas dão garantia de emprego ou salário à empregada gestante, pelo período de 90 (noventa) dias, após a data da licença previdenciária ou maternidade, ressalvada as hipóteses de término de contrato por prazo determinado, cometimento de falta grave ou pedido de demissão.

**DÉCIMA OITAVA - SERVIÇO MILITAR:**

É assegurado ao empregado contratado por prazo indeterminado, que se encontra em idade de alistamento ou prestando serviço Militar obrigatório, a garantia de emprego desde o alistamento até o seu desligamento.

**DÉCIMA NONA - GARANTIA AO PRÉ-APOSENTADO:**

Os empregados que contarem com mais de 2 (dois) anos contínuos de serviços prestados a mesma empresa e estiver a 12 (doze) meses para completar 35 (trinta e cinco) anos de contribuição previdenciária ou 25 (vinte e cinco) ou 30 (trinta) anos, nos casos de aposentadoria especial, salvo por motivo de falta grave praticada pelo empregado, não poderão ser dispensados até que complete o tempo necessário a obter de sua aposentadoria.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A garantia desta cláusula somente ocorrerá quando o empregado estiver com 24-29-34 (vinte e quatro, vinte nove e trinta e quatro) anos respectivamente e completado tempo necessário à aposentadoria.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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 TERCEIRO:** Os benefícios previstos nesta cláusula somente serão devidos igualmente, caso o empregado no ato de sua dispensa informe à empresa por escrito que se encontra em período de pré-aposentadoria previsto no parágrafo anterior.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Caso a empresa resolva dispensar o empregado dentro de qualquer uma das hipóteses prevista nesta cláusula, poderá fazê-lo, mas ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que pagar junto à previdência durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição referido no caput e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário no prazo máximo de 12 (doze) meses.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Obtendo o empregado um novo emprego, cessa para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Para efeito de reembolso competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa o pagamento que houver feito aos cofres da previdência.

**VIGÉSIMA - ABONO DE APOSENTADORIA:**

Fica assegurado um salário base do trabalhador a ser pago pela empresa quando o mesmo dela se desligar por motivo de aposentadoria. Para fazer jus ao abono o empregado deverá contar com 10 (dez) anos ou mais de serviço prestado ao mesmo empregador.

**VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE:**

Exceto nos casos de compensação de horário, fica vedada a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante matriculado em curso regular previsto em Lei, mediante comprovação da regularidade da frequência escolar.

**VIGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA:** Nos casos de dispensa por justa causa, a empresa deverá comunicar o fato por escrito ao empregado dispensado com declaração do motivo da dispensa. Assim não procedendo no prazo máximo de 05 (cinco) dias presumir-se-á a dispensa como sendo sem justa causa.

**VIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO:**

As empresas aceitarão como válidos os atestados médicos ou odontológicos expedidos pelos profissionais credenciados pelo SUS ou médicos do Sindicato profissional conveniados, salvo aquelas que mantiverem serviços próprios ou conveniados.

**VIGÉSIMA QUARTA - ABONOS DE FALTAS:**

As empresas abonarão sem prejuízo no salário as seguintes faltas ao serviço:

- a) - Três dias úteis em caso de casamento.
- b) - Dois dias consecutivos em caso de falecimento de descendentes, ascendente, irmão ou cônjuge.
- c) - Um dia no dia da internação hospitalar do cônjuge ou filho, quando a mesma ocorrer em hospital do município e dois dias em caso de internação fora do município.
- d) - Um dia para mãe prestadora de serviço na indústria moveleira no caso de necessidade de consulta médica do filho menor de 14 (quatorze) anos ou inválidos de qualquer idade, mediante comprovação por declaração fornecida pelo médico ou dentista.
- e) - No horário de provas do empregado estudante matriculado em curso regular previsto em Lei, mediante simples comunicação com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação da presença e desde que os horários dos exames sejam coincidentes com os horários de trabalho.

**VIGÉSIMA QUINTA - QUADROS DE AVISOS:**

As empresas terão à disposição uma caixa receptora para documentos e jornais informativos do Sindicato Profissional e espaço nos quadros de aviso para afixá-los, limitados aos avisos de interesse da categoria, sendo vedado, por conseguinte, além do que expressamente defeso por lei, utilização de expressões desrespeitosas aos empregados, aos empregadores ou às Categorias Econômicas e profissionais e assuntos de natureza político-partidária. Os avisos somente serão fixados por um dos diretores do Sindicato Profissional.

**VIGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS:**

Nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão dos trabalhadores da categoria profissional com mais de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa, a assistência ou homologação será exercida pelo Sindicato profissional, à rua Prefeito Adolfo Nicolato, 36 – loja C – Centro - Rodeiro, ou autoridade do Ministério do Trabalho, obedecendo os prazos e condições previstos na Lei 7.855, de 24/10/89, ou seja:

- a) Quando se tratar de aviso prévio cumprido, no 1º dia útil que se seguir ao seu término; ou,
- b) Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento. A inobservância dos prazos supra pela empresa implicará na obrigação de pagar a favor do empregado, a multa prevista no referido diploma legal (8º do art. 477 da CLT).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Todos os documentos abaixo relacionados referentes à homologação da rescisão deverão ser encaminhados pelas empresas ao sindicato profissional com antecedência de 48 horas, para que possam ser conferidas.

- Livro ou ficha de registro atualizado;
- Carteira de trabalho (atualizada);
- 06 últimas guias do FGTS (pedido de demissão);
- Extrato atualizado FGTS (demissão sem justa causa);
- Atestado médico demissional;
- Rescisão de contrato em 05 vias;
- Seguro desemprego;
- Aviso prévio em 03 vias;
- Última guia paga GRCS - Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical Profissional;
- Última guia paga da Contribuição Assistencial Profissional;
- Últimas 03 guias pagas da mensalidade Social, (se o empregado for associado ao sindicato profissional);
- Última guia paga da GRRF - Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS e informações à Previdência Social ou outra que vem a substituí-la.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A assistência na rescisão do contrato de trabalho com duração inferior a 01 (um) ano somente será obrigatória quando o empregado requerê-la por escrito ao empregador na data do recebimento ou da concessão do aviso prévio.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** 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.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As homologações deverão ser marcadas com antecedência.

**VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA DE REFERENCIA:**

Desde que o empregado solicite por escrito, a empresa lhe fornecerá carta de referencia, no ato da rescisão contratual, da qual deverá constar, no mínimo a indicação do período trabalhado.

## VIGÉSIMA OITAVA- CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL.

As Empresas se obrigam como simples intermediárias a descontar dos salários corrigidos dos empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho a quantia correspondente a 3% (três por cento) a título de contribuição negocial.

### PARAGRAFO PRIMEIRO

Os valores deverão ser descontados em 2 (duas) parcelas de 1,5% (hum e meio por cento) cada uma; a primeira em janeiro, a segunda em fevereiro de 2011.

### PARAGRAFO SEGUNDO

As empresas efetuarão os pagamentos ao sindicato da seguinte forma: a 1ª parcela até o dia 15 de fevereiro, e a 2ª parcela até o dia 15 de março, respectivamente, através de boleto bancário emitido pelo Sindmar agência 0094 – conta: 500943-7, sob pena de multa de 5% (cinco por cento) sobre o valor do recolhimento e juros de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia de atraso devendo o empregador encaminhar cópia dos comprovantes dos depósitos até 10 dias após o recolhimento acompanhado de relação nominal dos empregados constando as importâncias descontadas de cada um.

### PARAGRAFO TERCEIRO

Faculta-se aos empregados que não concordarem com os descontos aqui previstos, apresentarem carta de oposição, devendo as mesmas serem protocoladas no dia 08 de janeiro de 2011, na sede do sindicato profissional, na Av. Prefeito Adolfo Nicolato, 36 – loja C em Rodeiro, no horário de 09:00 às 16:00 horas.

**VIGESIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA E ASSISTENCIAL PATRONAL:** Conforme decidido pela Assembléia Geral da Categoria Econômica, as empresas recolherão ao Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Mobiliário de Ubá, Contribuição Assistencial, no valor de R\$ 5,50 (cinco reais e cinquenta centavos) por funcionário, em três (03) parcelas vencíveis em: 10/12/2010; 10/01/2011 e 10/02/2011 através de guia própria a ser fornecida pelo sindicato. A mensalidade foi reajustada em 12%, observando-se o número de funcionários da empresa conforme a seguinte tabela:

Número de Funcionários	Mensalidade
0 a 05 funcionários	R\$ 39,00
0 a 10 funcionários	R\$ 78,00
11 a 20 funcionários	R\$ 114,00
21 a 30 funcionários	R\$ 161,00
31 a 40 funcionários	R\$ 249,00
41 a 50 funcionários	R\$ 287,00
51 a 100 funcionários	R\$ 346,00
101 a 150 funcionários	R\$ 366,00
151 a 200 funcionários	R\$ 380,00
201 a 250 funcionários	R\$ 410,00
251 a 299 funcionários	R\$ 469,00
Acima de 300 funcionários	R\$ 510,00

**Parágrafo único:** O associado colaborador, assim considerado aquele integrante de outra categoria econômica não representada pelo Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Mobiliário de Ubá, não sujeitos às normas de trabalho estabelecidas nesta convenção, para se filiarem espontaneamente, se manterem filiados e usufruírem os demais benefícios proporcionados por este sindicato, contribuirão com uma anuidade no valor de um salário mínimo para cada grupo de 40 (quarenta) funcionários.

### TRIGÉSIMA - MULTA POR INFRAÇÃO À CONVENÇÃO COLETIVA:

Fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) do salário mínimo vigente para a parte que não cumprir esta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que, se o descumprimento se der por parte da empresa a multa estabelecida reverterá a favor do ou dos empregados prejudicados.

### TRIGÉSIMA PRIMEIRA – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL:

As empresas preencherão atestado de afastamento e salário (AAS) quando solicitado pelo empregado, respeitando o seguinte:

- Para fins de obtenção de auxílio doença: 02 dias úteis.
- Para fins de obtenção de aposentadoria: 03 dias úteis.
- Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 05 dias úteis.

### TRIGÉSIMA SEGUNDA – DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Os signatários ajustam e concordam que as diferenças salariais resultantes da aplicação das correções salariais nos mês de novembro de 2010, inclusive de 13º salário, poderão ser pagas em 02 (duas) parcelas, juntamente com as folhas de pagamento de salário dos meses de janeiro e fevereiro de 2011

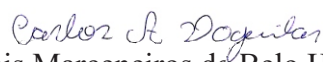
Por estarem assim acordados, assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 03 (três) vias de igual teor e forma.

Ubá, 22 de dezembro de 2010.

Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Mobiliário de Ubá – INTERSIND

  
Michel Henrique Pires  
Presidente

Sindicato dos Oficiais Marceneiros de Belo Horizonte e Região – SINDMAR

  
Carlos Alexandre Daguilar  
Presidente